

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

ФАКУЛЬТЕТ ОБЛІКУ ТА ПОДАТКОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Кафедра бухгалтерського обліку та консалтингу

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА «ОБЛІК І АУДИТ»

Галузь знань: 07 Управління та адміністрування

Спеціальність: 071 Облік і оподаткування

Форма навчання: денна

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему

**«МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА
АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ»**

здобувача **ЯРОШЕНКО Марії Олександрівни**
(прізвище, ім'я, по батькові)



(підпис)

Науковий керівник: *д.е.н., професор Гнилицька Л.В.*
науковий ступінь, учене звання, ПІБ)



(підпис)

**Робота допущена до захисту перед екзаменаційною
комісією з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)**

В.о.завідувача кафедри: *к.е.н., доцент Коршикова Р.С.*

(підпис)

Київ 2022

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»**

Факультет обліку та податкового менеджменту

Кафедра бухгалтерського обліку та консалтингу

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА "Облік і аудит"

Галузь знань: 07 "Управління та адміністрування"

Спеціальність: 071 "Облік і оподаткування"

ПОГОДЖЕНО

Керівник проектної групи
(гарант) освітньо-професійної
програми

Марія ШИГУН

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри

Рената КОРШИКОВА

2022 р.

2022 р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти **ЯРОШЕНКО Марії Олександрівні**

денної форми навчання

на підготовку кваліфікаційної магістерської роботи

**на тему «Методика та організація обліку заробітної плати та аналіз формування фонду
оплати праці»**

Тему затверджено наказом ректора Університету від " 8 " вересня 2022 р .№ 1198-ст

Кваліфікаційна магістерська робота виконується на матеріалах підприємства ТОВ «Ернст енд
Янг Україна»

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	Теоретико-правові основи розрахунків з оплати праці (назва розділу)
Розділ 2	Облік розрахунків з оплати праці (назва розділу)
Розділ 3	Аналіз фонду оплати праці з метою його ефективного використання (назва розділу)
Об'єкт дослідження:	Розрахунки з оплати праці в системі управління підприємством
Предмет дослідження: сукупність теоретико-методичних та організаційних аспектів обліку розрахунків з оплати праці та аналізу фонду оплати праці	
Мета кваліфікаційної магістерської роботи:	теоретичне обґрунтування форм та систем оплати праці, формування моделей обліку розрахунків з оплати праці та надання практичних рекомендацій щодо застосування інструментів аналізу для підвищення ефективності використання фонду оплати праці

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1:	<ul style="list-style-type: none">- розкрити сутність заробітної плати, вказавши на її соціальні функції;- охарактеризувати види та форми оплати праці;- узагальнити нормативно-правові акти, що регулюють облік розрахунків з оплати праці.
У розділі 2:	<ul style="list-style-type: none">- розкрити організацію обліку розрахунків з оплати праці у ТОВ «Ернст енд Янг Україна»;- розкрити методику розрахунку та відображення в обліку заробітної плати за різних систем оплати праці;- дослідити особливості нарахування окремих складових оплати праці за середнім заробітком;- окреслити напрями удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на основі вивчення сучасних зарубіжних практик.
У розділі 3:	<ul style="list-style-type: none">- здійснити структурно-динамічний аналіз фонду оплати праці ТОВ «Ернст енд Янг Україна»;- провести факторний аналіз фонду оплати праці ТОВ «Ернст енд Янг Україна» з метою пошуку резервів його ефективного використання;- визначити перспективи підвищення діджиталізації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці у ТОВ «Ернст енд Янг Україна».

Завдання підготував
науковий керівник
д.е.н., професор



Лариса ГНИЛИЦЬКА

« 01 » жовтня 2022 р.

Завдання одержав
здобувач



Марія ЯРОШЕНКО

« 01 » жовтня 2022 р.

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЕРНСТ ЕНД ЯНГ УКРАЇНА»
Україна, 01001, м.Київ, Хрещатик 19-А

Рецензія

на кваліфікаційну магістерську роботу
здобувача вищої освіти
Ярошенко Марії Олександрівни
(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема «Методика та організація обліку заробітної плати та аналіз формування фонду оплати праці»

Актуальність теми кваліфікаційної магістерської роботи і доцільність її розроблення Для полегшення залучення до міжнародних вимог та відповідності системи обліку розрахунків із заробітної плати до умов сьогодення автор роботи всесторонньо досліджує явища. Наукове значення випливає із поставленої мети - теоретичному обґрунтуванні форм та систем оплати праці, формуванні моделей обліку розрахунків з оплати праці та наданні практичних рекомендацій щодо застосування інструментів аналізу для підвищення ефективності використання фонду оплати праці.

Якість проведеного дослідження Кваліфікаційна магістерська робота написана на базі матеріалів сучасного законодавчого забезпечення, додатково – із використанням умовних показників по окремому структурному відділу для слідування політиці конфіденційності та стандартам Global Independence Policy. У роботі присутнє опрацювання вітчизняного та зарубіжного досвіду в форматі наукової та публіцистичної літератури, статей, тез, посібників та вибірки видань.

Позитивні риси кваліфікаційної магістерської роботи

Кінцевим результатом вважаються наведені у роботі пропозиції для подолання проблем із виплатами працівникам, фактором виникнення яких є кризові становища, тимчасові проміжки при переході до оновлень законодавства, неточності та розбіжності у вимогах до обліку. Рекомендації зачіпають усі сфери: нарахування виплат працівникам, погодження документації до сучасних оновлень законодавства, впровадження діджиталізації.

Зауваження Окрема інформація стосовно даних Компаній у галузі виплат становить конфіденційну таємницю, здобувачеві були запропоновані до використання умовні показники.

Практична значимість висновків і рекомендацій Тема дипломної роботи розкрита, особливості практичних засад Компанії відповідають дійсності. Викладений матеріал обґрунтовано, висновки вичерпні, встановлено наявність пропозицій, впроваджень та рекомендацій, які становлять практичну цінність.

Запропоновано рекомендацію стосовно введення нового виду нарахувань, налаштовано систему під підрахунки та умови створення нарахування, розробка на перегляді. Розроблено оновлення супроводжувального документального оформлення для здійснення обліку за лікарняними, проект розробки затверджено.

Проведено порівняльну характеристику досвіду користування програмним забезпеченням, наведено ранжування та рекомендації стосовно оптимального продукту, дослідження на перегляді.

Висновок. Кваліфікаційна магістерська робота Ярошенко Марії Олександрівни за темою «Методика та організація обліку заробітної плати та аналіз формування фонду оплати праці» заслуговує належного справедливого оцінювання, окремі рекомендаційні пропозиції розглянуто Компанією у якості майбутніх впроваджень. Робота рекомендується до захисту відповідно до визначених вимог.

Місце роботи та посада
рецензента

ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Провідний експерт з питань
оподаткування та юридичних
послуг

 Біла Г.А.
(підпис, ПІБ)

Підпис засвідчую:

 Біла Г.А.



ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЕРНСТ ЕНД ЯНГ УКРАЇНА»
Україна, 01001, м. Київ, Хрещатик 19-А

«28» листопада 2022 р.

№17/2

ДОВІДКА

*Про впровадження результатів дослідження кваліфікаційної магістерської роботи
Ярошенко Марії Олександрівни*

Довідка видана здобувачу магістерського рівня факультету обліку та податкового менеджменту ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана», експерту з питань оподаткування та надання юридичних послуг підрозділу Ernst & Young LLC Ukraine, People Advisory Services (TAX), Ярошенко Марії Олександрівні у тому, що результати виконаної нею кваліфікаційної магістерської роботи на тему «Методика та організація обліку заробітної плати та аналіз формування фонду оплати праці» мають практичну цінність. Рекомендації та запропоновані оновлення взято на розгляд для впровадження у практичну діяльність Компанії.

Провідний експерт з питань
оподаткування та юридичних послуг


Біла Г.А.



HR та payroll команда EY | People Advisory Services

Ernst & Young LLC Ukraine
19A, Khreschatyk Street, 01001 Kyiv, Ukraine, CIS
Office: +380 (44) 490 3000
Website: <http://www.ey.com>

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи складає 94 сторінки. Основний текст кваліфікаційної роботи викладено на 83 сторінках друкованого тексту. Робота містить 22 таблиці, 12 рисунків, 4 формули, список використаних літературних джерел з 80 найменувань, додатки.

«Методика та організація обліку заробітної плати та аналіз формування фонду оплати праці»

Об'єктом дослідження є розрахунки з оплати праці в системі управління підприємством.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних та організаційних аспектів обліку розрахунків з оплати праці та аналізу фонду оплати праці.

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної магістерської роботи є теоретичне обґрунтування сутності оплати праці та заробітної плати, форм та систем оплати праці, формуванні моделей обліку розрахунків з оплати праці та наданні практичних рекомендацій щодо застосування інструментів аналізу для підвищення ефективності використання фонду оплати праці.

Відповідно до поставленої мети визначені такі *завдання*:

- розкрити сутність заробітної плати та охарактеризувати її функції;
- охарактеризувати види та форми оплати праці і формалізувати та скласти загальну класифікацію щодо видів та форм оплати праці; дослідити та узагальнити нормативно-правове забезпечення, що регулює облік розрахунків з оплати праці.
- розкрити організацію обліку розрахунків з оплати праці з урахуванням специфіки досліджуваного підприємства;
- дослідити методику розрахунку та відображення в обліку заробітної плати за різних систем оплати праці;
- дослідити особливості нарахування окремих складових оплати праці за середнім заробітком;
- окреслити напрями удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на основі вивчення сучасних зарубіжних практик;
- здійснити структурно-динамічний аналіз фонду оплати праці ТОВ «Ернст енд Янг Україна» із визначенням висновків на основі результатів;
- провести факторний аналіз фонду оплати праці на основі даних ТОВ «Ернст енд Янг Україна» з метою пошуку резервів його ефективного використання;
- визначити перспективи підвищення діджиталізації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці.

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів. Під час дослідження було ознайомлено з економічним змістом понять оплати праці та заробітної плати, досліджено види і форми оплати праці. Досліджено актуальне законодавче забезпечення, в особливості – його зміни у окремих аспектах.

Проаналізовано документальне оформлення, методикау та особливості ведення обліку з розрахунків із заробітною платою, дослідження застосування методу розрахунку середнього заробітку. Підсумовано зарубіжний досвід для подальшого впровадження його у національну систему обліку для її покращення та вдосконалення. Проведено аналіз структури та динаміки фонду заробітної плати для дослідження його складових та чинників впливу на структурні зрушення. За допомогою факторного аналізу віднайдено кореляційну залежність між окремими факторами впливу та розміром фонду оплати праці.

Практичні результати полягають у розробці ряду пропозицій щодо удосконалення організаційних аспектів бухгалтерського обліку ТОВ «Ернст енд Янг Україна», а саме: розроблено проект Протоколу із засідання комісії із соціального страхування для е-лікарняних; запропоновано впровадження нового виду нарахувань – преміальної виплати працівникам рівня Спеціаліст і нижче, із наведенням умов, що провокують появу нарахування та пропозицію по відображенню такого виду у обліку методом подвійного запису; отримано досвід користування різним програмним забезпеченням для ведення облікових операцій, в результаті чого запропоновано переорієнтацію на більш перспективний програмний продукт.

Рік виконання кваліфікаційної роботи: 2021 – 2022.

Рік захисту роботи – 2022.

Ключові слова: оплата праці, форма оплати праці, система оплати праці, виплати працівникам, заробітна плата, фонд оплати праці, база оподаткування, розрахунок середнього заробітку, розрахунковий період, розрахунки із заробітної плати, облік, факторний аналіз.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	7
1.1. Сутність заробітної плати та її функції.....	7
1.2. Види та форми оплати праці.....	12
1.3. Правове регулювання розрахунків з оплати праці.....	21
<i>Висновки до розділу 1.....</i>	<i>28</i>
РОЗДІЛ 2. ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	30
2.1. Організація обліку розрахунків з оплати праці.....	30
2.2. Методика розрахунку та відображення в обліку заробітної плати за різних систем оплати праці.....	37
2.3. Оплата праці по середньому заробітку: особливості нарахування та відображення в обліку.....	46
2.4. Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на основі вивчення сучасних зарубіжних практик.....	55
<i>Висновки до розділу 2.....</i>	<i>59</i>
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ З МЕТОЮ ЙОГО ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ.....	61
3.1. Аналіз складу та структури фонду оплати праці.....	61
3.2. Факторний аналіз фонду оплати праці з метою пошуку резервів його ефективного використання.....	68
3.3. Діджиталізація обліку та аналізу розрахунків з оплати праці.....	72
<i>Висновки до розділу 3.....</i>	<i>76</i>
ВИСНОВКИ.....	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	84
ДОДАТКИ.....	93

ВСТУП

Актуальність дослідження. Оплата праці – одна із найважливіших ланок функціонування підприємства, а розрахунки з оплати праці є основою для побудови соціально-трудоких відносин різних категорій осіб від держави до окремих працівників та їхніх роботодавців. Підходи національних стандартів та міжнародних вимог у сфері виплат працівникам відрізняються у багатьох аспектах, що сповільнює процес трансформації системи обліку та її інтеграції у європейське середовище економічних відносин. Для полегшення процесу залучення до міжнародних вимог важливо звернути увагу на віднайдення рішень для подолання проблем із виплатами працівникам, фактором виникнення яких є кризові становища, тимчасові проміжки при переході до оновлень. Такі оновлення спровоковані спробами трансформації та підлаштування законодавчого підґрунтя до вимог сучасності та зовнішнього економічного середовища. З цієї та інших причин вектор потреб спрямовано на аналіз, систематизацію нововведень і налаштувань систем для їх впровадження. Таке стає можливим за умови проведення всеосяжного дослідження сутності оплати праці та природи заробітної плати, із урахуванням національного середовища, міжнародних реалій, особливостей обліку та аналізу розрахунків з оплати праці, можливостей щодо вдосконалення цієї системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання оплати праці, організації системи обліку з оплати праці та функціонування обліку розрахунків за заробітної платою та аналізу розрахунків опрацьовують у своїх працях та міркуваннях велика кількість вчених та науковців, серед яких Ф. Бутинець, В. Вишневський, М. Карпенко, А. Колот, М. Огійчук, А. Саакян, В. Сопко, О. Цятковська та інші. Основні аспекти стосовно документування розрахунків з оплати праці розглядали у своїх дослідженнях З. Капелюк, М. Мудрик, Т. Онищенко та інші. Міжнародний досвід досліджень з особливостей структури по виплатам викладено у статтях Г. Голд, Е. Дойл, М. Йейт, С. М. Хітфілд.

Мета і завдання дослідження. Мета полягає у теоретичному обґрунтуванні форм та систем оплати праці, формуванні моделей обліку розрахунків з оплати праці та наданні практичних рекомендацій щодо застосування інструментів аналізу для підвищення ефективності використання фонду оплати праці.

Для розкриття мети було поставлено та вирішено наступні завдання:

- розкрити сутність заробітної плати та охарактеризувати її функції;
- охарактеризувати види та форми оплати праці і формалізувати та скласти загальну класифікацію щодо видів та форм оплати праці;
- дослідити та узагальнити нормативно-правове забезпечення, що регулює облік розрахунків з оплати праці.
- розкрити організацію обліку розрахунків з оплати праці з урахуванням специфіки досліджуваного підприємства;
- дослідити методику розрахунку та відображення в обліку заробітної плати за різних систем оплати праці;
- дослідити особливості нарахування окремих складових оплати праці за середнім заробітком;
- окреслити напрями удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на основі вивчення сучасних зарубіжних практик;
- здійснити структурно-динамічний аналіз фонду оплати праці ТОВ «Ернст енд Янг Україна» із визначенням висновків на основі результатів, а також факторний аналіз з метою пошуку резервів його ефективного використання;
- визначити перспективи підвищення діджиталізації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці.

Об'єктом дослідження є розрахунки з оплати праці в системі управління підприємством.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних та організаційних аспектів обліку розрахунків з оплати праці та аналізу фонду оплати праці

Методи дослідження. Під час написання було використано наступні методи дослідження: індукція та дедукція, теоретичне узагальнення, порівняльний аналіз, а також підходи: абстрактно-логічний та кількісно-розрахунковий підходи.

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів

У кваліфікаційній магістерській роботі було досліджено економічну сутність оплати праці та заробітної плати, розглянуто форми і види оплати праці, а також особливості обліку операцій з нарахування та здійснення виплат.

Опрацьовано сучасні зарубіжні практики для удосконалення системи ведення обліку заробітної плати. З'ясовано методику розрахунку середнього заробітку. Під час дослідження визначено основні зміни у веденні розрахунків середнього заробітку для нарахування відпускних на основі оновлень, що стосуються Порядку №100. За результатами дослідження стосовно порівняльної характеристики змін у законодавстві опубліковано тези доповіді на науково-практичній конференції. Опрацьовано документальне оформлення розрахунків з оплати праці та використання облікових реєстрів для їх відображення. За допомогою проведеного аналізу досліджено особливості складових фонду оплати праці та чинники впливу на формування структурних зрушень; встановлено наявність кореляційного зв'язку між розміром фонду оплати праці та факторами впливу. *Впроваджено:* розробку стосовно введення нового формату супроводжуючої документації для відображення інформації по е-лікарням ТОВ «Ернст енд Янг Україна»; оцінку продуктів програмного забезпечення на основі отриманого практичний досвіду користування ними для ведення обліку. *Запропоновано:* підхід для встановлення нарахувань у форматі премій для фахівців рівня Спеціаліст для ТОВ «Ернст енд Янг Україна», із опрацюванням методики нарахування та умови для його здійснення та розрахунку.

Основні рекомендації та пропозиції висвітлені у кваліфікаційній магістерській роботі в форматі результатів дослідження, знаходяться на розгляді до впровадження та можуть використовуватися у практичній діяльності ТОВ «Ернст енд Янг Україна» (довідка № 17/2 від 28.11.2022 р.).

Апробація результатів дослідження. Окремі результати по дослідженню були апробовані на науково-практичних конференціях: «Аналітика змін нормативно-правового регулювання розрахунку заробітної плати», у Частині II Міжнародної науково-практичної конференції за напрямком дослідження - «Наука, освіта, технології інновації: тенденції, виклики, перспективи» (м.Полтава, Україна, 22 листопада 2021 р.); «Щодо проблемних питань впровадження е-лікарняних на підприємстві», у Частині I Міжнародної науково-практичної конференції за напрямком дослідження - «Сучасні виклики та актуальні проблеми економіки обліку, фінансів та права» (м.Полтава, Україна, 1 грудня 2021 р.).

Інформаційною базою дослідження стали нормативно-правові акти, що регулюють процедури нарахування та виплати заробітної плати, наукові публікації українських та зарубіжних економістів з даної проблеми, первинна документація, внутрішні положення, статистичні матеріали та фінансова звітність Фірми.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота містить 83 сторінки, без урахування списку використаних джерел та додатків, 22 таблиці, 12 рисунків, 4 формули, список літератури з 80 найменуваннями, 14 додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Сутність заробітної плати та її функції

Оплата праці - важлива складова будь-якого економічного процесу, який провадиться із застосуванням людського ресурсу для отримання подальшої економічної вигоди. Існує багато точок зору у економічній та науково-публіцистичній літературі щодо визначення поняття «оплата праці».

Зокрема на думку А.М. Колота, оплата праці - це матеріальна винагорода за кожен окремий трудовий внесок співробітника згідно із розміром затраченої праці та її якості, що керівний орган підприємства виплачує працівнику за виконану ним частину роботи [17, с. 73].

Згідно з думкою А.К. Саакяна, оплата праці працівника являє собою форму особистих доходів співробітника, що отримується за витрати у певному розмірі праці, людського ресурсу і інтелектуальних надбань, виконані плани із позитивним результатом, що нараховується за правилами, встановленими компетентними органами [52, с. 8].

З даним визначенням перекликається думка Є.Г. Жуліна, де оплата праці одне із джерел власних грошових доходів трудового колективу, що може бути отримано в процесі обміну на витрати людського потенціалу у формі якісних та кількісних витрат праці [3, с. 173].

Цікаву точку зору на сутність оплати праці висловлює З.А. Капелюк, згідно з якою оплата праці є винагородою, розмір якої визначається в залежності від складності проробленої роботи, умов та її розмірів, кваліфікації та навичок самого співробітника, а також включає в себе додаткові виплати-компенсації, або стимулюючі виплати [58, с. 19]. Це судження додатково розкриває соціальні функції самого явища оплати праці. Окрім обміну економічної вигоди на затрачені зусилля, мова йде про важелі збільшення винагороди і розширення її структури через додаткові умови праці (компенсаційні), або ж через затребувані вимоги до

працівника (заохочувальні).

Підкреслюючи соціальну функцію оплати праці Л.П. Владіміров зазначає, що це виплати співробітникові у натуральному чи грошовому вигляді, що у загальному утворюють його поточний дохід, а також враховують відрахування з нього у форматі страхування при хворобі чи нещасному випадку [10, с. 59].

Нетривіальний підхід до сутності оплати праці висловлюють Сьюзен М. Хітфілд та Елісон Дойл, які розглядають її як винагороду, що виплачується працівникові за його роботу, а розмір заробітної плати встановлюється шляхом порівняння ринкових ставок заробітної плати для людей, які виконують аналогічну роботу в аналогічних галузях в тому самому регіоні [70, 76].

Узагальнюючи точки зору на сутність оплати праці, хочемо підкреслити, що це розгалужена система складних економічних взаємовідносин, що позначається і утворюється на основі зацікавлень двох сторін – роботодавців та найманого персоналу [1, с. 178].

Для українського законодавства більш характерним є термін «заробітна плата». Згідно ст. 94 Кодексу законів про працю України: «Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [16]. Це ж визначення зустрічається і у ст. 1 Закону України «Про оплату праці» [49].

За сучасних умов натуральна форма оплати праці не має широкого використання, оскільки гроші грають роль загально прийнятого еквіваленту, натомість часткове використання можна прослідкувати як приклад на практиці існування системи нарахування додаткових благ у форматі подарунків співробітникам. Однак повноцінно натуральна форма оплати праці не застосовується.

Розрізняють реальну та номінальну заробітну плату.

Різниця у тому, що реальна залежить від розміру номінальної заробітної плати та цін споживчого кошику, що включає в себе товари, роботи та послуги, що надаються.

Номінальна заробітна плата має альтернативу назву – купівельну спроможність. Якщо реальна заробітна плата це кількісний виразник того, що можна придбати за

номінальну заробітну плату, то номінальною є заробітна плата, що уособлює в собі суму коштів, отриманих за окремий відрізок часу.

Не зважаючи на певну тотожність термінів «оплата праці» та «заробітна плата», слід наголосити, що оплати праці є більш широким поняттям, адже розкривається як сукупність усіх відносин, що базуються на основі встановлення, формування, регулювання та обміну економічної вигоди у формі виплати для співробітника за пророблену ним роботу [23, с. 35].

В той самий час, заробітна плата набуває вираження у форматі винагороди за цю роботу, яка, по своїй сутності, стає еквівалентом витрачених зусиль на виконання роботи працівником.

До того ж, заробітна плата є платою за «кінцевий продукт» праці, але при цьому виконує і функцію як стимула до роботи. Працівник, отримуючи винагороду, може мати різний ступінь задоволеності нею, який регулюється розміром такої винагороди і оцінкою рівності між витраченим людським ресурсом та платою за нього [48].

Таким чином, задоволений отриманою вигодою робітник, буде налаштований на продовження діяльності та підвищення її якості, в той час як відсутність задоволення може спричинити відмову від виконання поставлених завдань, що негативно вплине на господарську діяльність підприємства в цілому. На розмір заробітної плати чинять вплив фактори як внутрішнього, так і зовнішнього характеру. До внутрішніх факторів відносять:

- складність робочих процесів, що мають бути виконані;
- умови праці;
- кваліфікованість працівника (професійні, ділові якості, ступінь освіти, досвід, тощо);
- результати зроблених робіт, або наданих послуг (виконання поставлених завдань, слідування посадовій інструкції при цьому);
- вплив результату від роботи співробітника на результат господарської діяльності підприємства (позитивні зміни в структурі доходів, налагодження оптимізаційних процесів для роботи, розширення обсягів та інші вигоди).

Основні зовнішні фактори впливу на розмір заробітної плати наведено (рис.1.1).

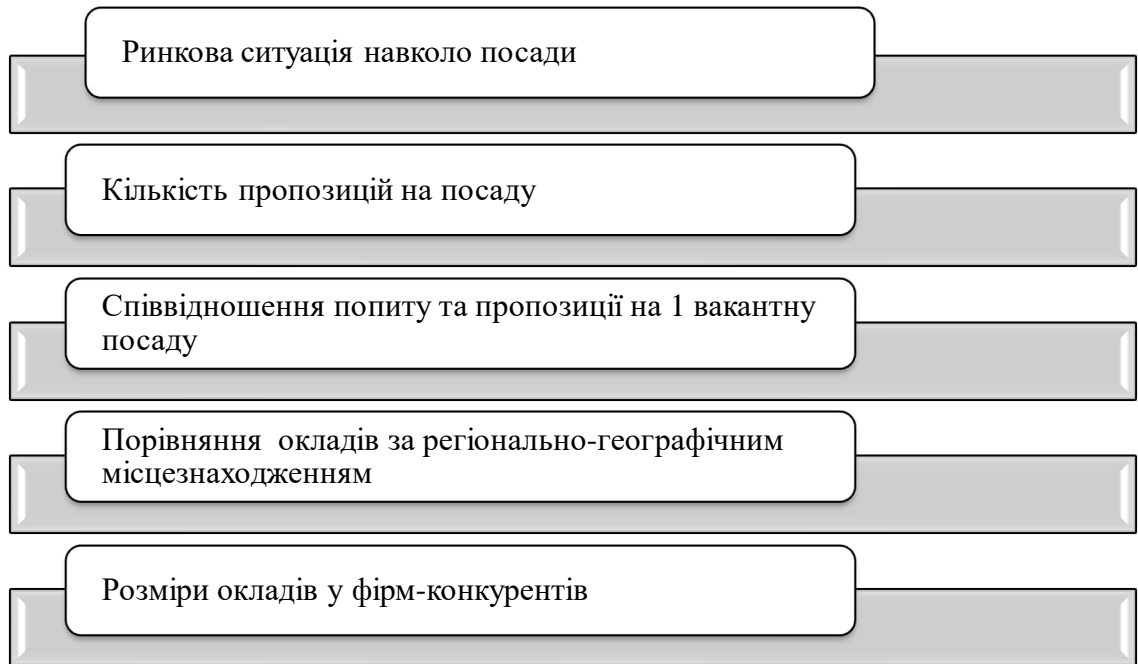


Рис. 1.1. Зовнішні фактори впливу на формування розміру заробітної плати

Джерело: згруповано за інформацією [7, с. 311]

Комплексний розгляд умов формування розміру заробітної плати працівника в контексті впливу внутрішніх та зовнішніх факторів дозволяє отримати такі вигоди як:

- розуміння цінності трудового колективу;
- оцінка посади як окремої одиниці на ринку (складності виконуваних робіт, популярності фаху, ступеня необхідності у отримання забезпечення такої посади;
- аналітика конкурентоспроможності персоналу відділу кадрів компанії на «хантінг» та отримання найефективнішого кандидата та заповнення резервів на посаду у випадку утворення вакантної.

Заробітна плата виконує низку соціально важливих функцій. По-перше це *відтворювальна функція*, яка полягає у тому, щоб усі працівники мали змогу за отриману заробітну плату забезпечити себе і свою сім'ю життєво необхідними благами [2, с. 164].

Стимулююча функція являє собою створення стимулу до виконення роботи та покладених обов'язків на працівника через взаємозалежність між витраченими силами та винагородою.

Така залежність може виконуватись з огляду на дотримання двох правил,

висвітлених шляхом ілюстрації (рис.1.2).



Рис. 1.2. Умови функціонування заробітної плати як важеля тиску/стимулу на працівника

Джерело: складено автором за даними [58, с. 34]

Виходячи з представленого, стимулююча функція полягає у створення взаємозв'язку розміру заробітної плати та якісно-кількісного результату праці окремого співробітника, а найголовніше для фірми – його трудового внеску у фінансово-господарський результат діяльності компанії. До того ж, залежність має підштовхувати працівника до покращення результатів праці.

Регулююча функція дозволяє провадити оптимізацію трудових ресурсів за окремими секторами (регіонами, галузями господарства, фірмами на ринку, персоналом між штатами та окремими позиціями/посадами). Мова йде про те, що заробітна плата як явище дозволяє чинити вплив на бажання працівника щодо підвищення кваліфікації, а, отже, прокачувати свої вміння та навички заради нової більш оплачуваної посади, яка має ширший обсяг як можливостей, так і обов'язків. У кінцевому результаті провадиться кар'єрне зростання, або перекваліфікація працівника.

Соціальна функція забезпечує існування справедливості при розподілі доходів:

- між працівниками і винаймаючими їх власниками засобів та інструментів виробництва;
- між працівниками у розрізі персоналу згідно із штатним розписом, виходячи з розміру трудового внеску і покладених сил для позитивного фінансово-господарського результату компанії [26, с. 144].

Функція формування платоспроможного попиту населення керується існуванням та функціональністю одного з головних законів ринку – взаємодії на ньому попиту та пропозиції. Платоспроможний попит – вид попиту, що формується на основі потреби населення та рівня їх доходності.

Говорячи простіше, заробітна плата задає рівень доходності окремої соціальної одиниці, встановлюючи ступінь потреби людини і дає можливість на придбання товарів і отримання послуг, що мають вартість цього рівня [7, с. 203]. Частіше мова йде не про базові потреби, а про бажання купівлі предметів розкоші, отримання додаткового доходу чи можливості створення резервів/збережень, адже заробітна плата для виконання інших функцій має забезпечити працездатність та стимул для роботи працівника.

Для того, щоб заробітна плата як елемент економічної системи могла виконувати усі з перелічених функцій, варто чітко дотримуватися принципів (рис.1.3).

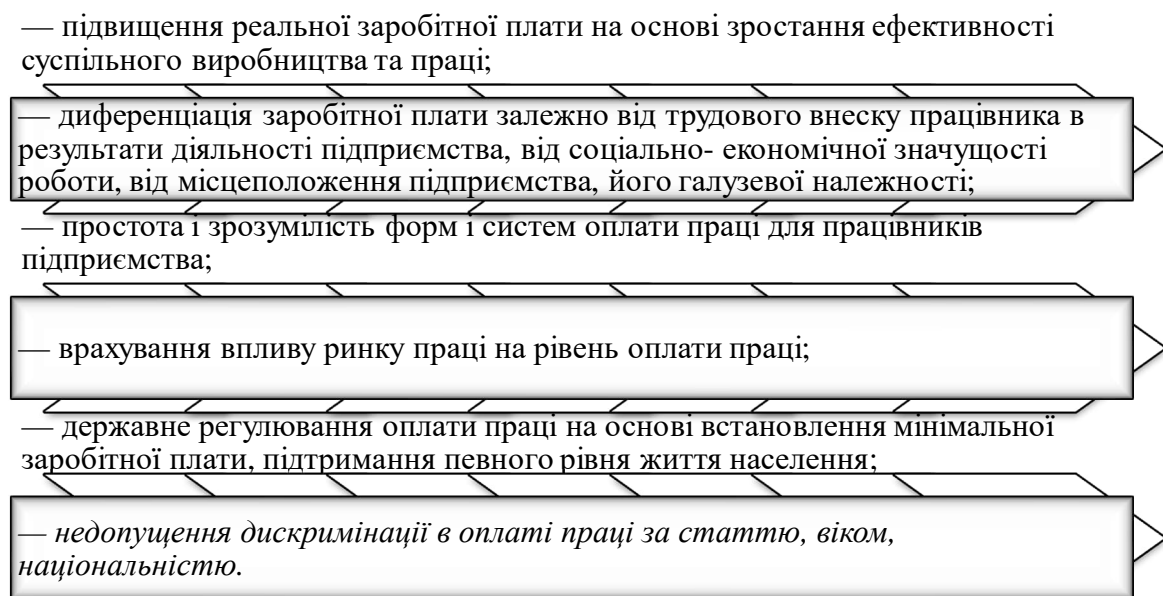


Рис. 1.3. Принципи нарахування заробітної плати

Джерело: згруповано за інформацією[50, с. 112]

1.2. Види та форми оплати праці

Система оплати праці – сукупність фінансових важелів та встановлених правил, які визначають співвідношення між обсягом праці і винагородою

працівників, підтримуючи раціональне досягнення економічних результатів для підприємства та задоволення потреб його працівників [5, с. 253]. Організація системи оплати праці передбачає стабільну кореляцію між кількістю і якістю праці та розмірами заробітної плати. Етапи організації системи оплати праці надано у форматі ілюстрації (рис.1.4).



Рис. 1.4. Етапи організації системи оплати праці на підприємстві

Джерело: складено автором за даними [68]

Для встановлення розміру заробітної плати розрізняють дві основні форми заробітної плати: погодинну і відрядну.

При погодинній формі оплата праці формується, виходячи з розуміння скільки фактично часу було відпрацьовано працівником та якої кваліфікації працівник був.

Таку форму не завжди просто і доречно застосовувати через брак інформації щодо ряду факторів, серед яких:

- відомості щодо кваліфікації персоналу;
- обґрунтованість норм обслуговування;
- присутність нормативів численності та характеристики поставлених задач і цілей по їх виконанню;
- об'єктивне врахування та оцінка показників ефективності та результативності виконаної роботи та результатів від неї, для подальшого розрахунку заохочувально-компенсаційних виплат (при погодинно-преміальній формі).

Погодинну форму оплати праці поділяють на просту та погодинно-преміальну. Проста погодинна форма визначає зарібок як добуток тарифної ставки працівника та присвоєного йому розряду [56, с. 76]. Погодинно-преміальна форма передбачає комбінацію простої погодинної форми та заохочувально-компенсаційних виплат працівникові, які нараховуються за певні визначні досягнення (перевиконання плану). Методика нарахування заріботної плати при погодинній формі оплати праці наведена в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Методика нарахування заріботку за простою погодинною та погодинно-преміальною формами оплати праці

Оплата праці	Погодинна проста	Погодинно-преміальна
Формула	$Z_{пп} = C * Ч$	$Z_{ппр} = S_h + П$
Розшифрування умовних позначень	$Z_{пп}$ – зарібок при погодинній о.п. С – тарифна ставка Ч – відпрацьований час	$Z_{ппр}$ – зарібок при погодинно-преміальній о.п. $Z_{пп}$ – зарібок при погодинній о.п. П – преміальні виплати

Джерело: згруповано за інформацією [25, с. 214]

Погодинна форма оплати праці застосовується тоді, коли недоцільно нормувати роботи (наприклад, операції контролю за якістю продукції) або вони взагалі не піддаються нормуванню, оскільки зміст і послідовність виробничих операцій часто змінюються (роботи з ремонту та налагодження устаткування,

обслуговування внутрішньозаводського транспорту, дослідно-експериментальні роботи тощо) [25, с. 215].

Сучасні реалії, які перенасичені посадами, не пов'язаними з виробничою діяльністю та можливостями утворення кількісних показників по результатах виконаної роботи, вимагають дотримання високих стандартів для отримання в кінцевому результаті досконалої продукції, якісно наданої послуги чи вчасно та кропітко виконаних робіт. Через це саме погодинна форма оплати праці сприяє дотриманню цих вимог, адже вона стимулює працівника до якісного та ретельного виконання поставлених перед ним завдань, а не досягнення цілі як такої, що має бути виконана для подальшої винагороди за це. Мінусом такої форми є те, що використання погодинної форми може призвести до зниження продуктивності та ефективності працівників. У цьому випадку керівництво має перш за все ризики виникнення такої ситуації і вжити заходів у вигляді впровадження та збереження високого рівня нормування праці.

Іншою формою є відрядна форма оплати праці. Така форма прив'язана безпосередньо до результату при виконанні роботи працівником. Варто підкреслити, що основною умовою використання такої форми є можливість окреслення та кількісної оцінки масштаб планових робіт і їх результат.

Ключовою вимогою застосування відрядної форми оплати праці є недопущення погіршення якості продукції, або окремих її характеристик. Також при роботі працівники не мають порушувати технологію виробництва, етапи у процесі, правила техніки безпеки та перевитрати матеріалів. На жаль, на практиці для швидкого досягнення у формі «виконання плану» співробітники нехтують перерахованим, а тому фірма потребує юридичного закріплення вимог до роботи у трудових контрактах, посадових інструкціях та інструкціях щодо провадження діяльності в цілому. Така форма оплати праці може бути використана, якщо існує потреба у збільшенні об'ємів продукції через розширення обсягів виробництва. До того ж, кількісні показники по окремому працівникові відповідають витратам праці і дає змогу застосування цих сил із достатньою продуктивністю та точністю.

Розширений варіант із переліком окремих вимог до застосування та

використання відрядної форми оплати праці надано (рис.1.5).



Рис. 1.5. Умови використання відрядної форми оплати праці

Джерело: складено автором за даними [4, с. 213-215]

Відповідно до цього, розрізняють просту відрядну, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну та непряму відрядну.

В основу простої відрядної форми оплати праці закладені принципи установлення норм виробітку за певний проміжок часу. У такій формі відрядний заробіток розраховують як добуток обсягу виробленої працівником продукції у кількісному показнику (кг, деталі, м, штуки, тощо) та розцінки для одної такої одиниці. У такому разі заробіток нараховується за кожен окрему одиницю створеної одним окремим співробітником продукції за встановленими фірмою розцінками. Ця форма створює стимул для трудового колективу для самостійного підвищення продуктивності праці, але, на жаль, рівень зацікавленості у якості створеної продукції знижується.

Відрядно-преміальна форма виражається через ту саму просту, але при цьому модернізується через сумму простої відрядної з додатковим елементом – преміями за досягнення результатів, які надалі заохочуються. Розмір премії має бути оптимальним, щоб заохочувати працівників її отримати. Простими словами, по

досягненню поставленої цілі працівник отримає окремий бенефіт у вигляді преміальної виплати.

На противагу цій формі існує відрядно прогресивна форма оплати праці, яка передбачає встановлення норми виробітку, що оплачується за звичайними розцінками і окреслюється рамками норми виготовленої продукції. По досягненню цієї норми, виготовлена продукція понад номи оцінюється за прогресивно зростаючими розцінками.

Непряма відрядна, або побічно відрядна форма оплати праці використовується коли зарібок окремого працівника має кореляцію у форматі залежності від результатів співробітників, які їх обслуговують. Тобто зарібок можна вирахувати за допомогою добутку розцінки, відпрацьованого часу та коефіцієнту виконаної норми виробітку. Таку форму часто використовують для допоміжних працівників, роботу яких не вдається оцінити кількісно, а тому і нормувати.

Методика нарахування зарібної плати при використанні окремих видів відрядної форми оплати праці надана в табл. 1.2.

Відрядна форма оплати праці може використовуватися для нарахування як індивідуального, так і колективного зарібку. Різниця полягає в методиці розрахунку розцінки за виконаний обсяг роботи:

- колективні розцінки розраховуються на весь обсяг робіт для усього залученого трудового складу, що працюють над виконанням загального обсягу робіт;
- Індивідуальні розцінки встановлюють для кожного окремого співробітника з урахуванням його розряду.

Акордна форма оплати праці застосовується коли працівникові розцінка встановлюється не за окремо пророблений етап роботи (окремі операції), а за весь пророблений проект (комплекс робіт) із визначенням кінцевого строку його виконання. Такий формат створює стимул для працівника оптимізуватися та раціонально продумати план дій для того, щоб вчасно виконати поставлений комплекс завдань у відповідні строки (часто використовується для організації оплати праці для посад, пов'язаних із усуненням наслідків аварій, термінових

ремонтів, тощо). Додатково існує підвид у вигляді акордно преміальної форми, за використання якої працівник буде отримувати премію, або надбавку за дострокове виконання поставлених перед ним завдань. Методика нарахувань за різних видів відрядної форми оплати праці за допомогою формул наведена у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Методика нарахування заробітної плати при використанні окремих видів відрядної форми оплати праці

Оплата праці	Проста відрядна	Відрядна преміальна	Відрядна прогресивна
Формула	$Z_{вп} = K * Ц$	$Z_{впрем} = Z_{вп} + П$	$Z_{впрог} = (H_0 * Ц_0) + (H_1 * Ц_1)$
Розшифрування умовних позначень	$Z_{вп}$ – заробіток при простій відрядній о.п. К – кількість виготовлених одинць умовної продукції Ц – розцінка за одиницю продукції	$Z_{впрем}$ – заробіток при відрядно преміальній о.п. $Z_{вп}$ – заробіток при простій відрядній о.п. П – преміальні виплати	H_0 – обсяг роботи, в межах норми $Ц_0$ – розцінки нормованих робіт H_1 – обсяг роботи, понад норми $Ц_1$ – розцінки понад нормованих робіт

Джерело: згруповано за інформацією [25, с. 218-219]

Цікавим підвидом також є оплата праці за місячними посадовими окладами. Зазвичай така форма використовується для тої групи працівників, робота яких має стабільний характер. Форма оплати праці згідно тарифних ставок за посадовими окладами є досить практичною і зручною, тому саме її використовує значна частина фірм.

Посадовий оклад - це абсолютний розмір заробітної плати, що встановлюється відповідно до посади і може і коливатися в межах мінімальних та максимальних значень [13, с. 394].

Звісно, для правильності роботи системи організації оплати праці такі підприємства застосовують і додаткові важелі грошового впливу: безпосередньо до створюють систему преміально-компенсаційних виплат, додають переваги у вигляді додаткових благ, враховують кадрові події (вихід працівника на лікарняний, відпустку чи відрядження), змінюючи розміри нарахування. Застосування такої систематизованої та згрупованої системи нарахувань та

відрахувань є позитивним і практично привабливим рішенням.

Важливим залишається вибір системи оплати праці, під якою розуміють сукупність вживаних правил та прописаних норм, які визначають співвідношення розміру винагороди працівника або колективу із мурою покладених зусиль у ході праці. Системи оплати праці поділяють на колективну, контрактну, тарифну. При застосуванні колективної системи оплати праці передбачається, що на першому етапі розраховують загальний заробіток по колективу (бригаді) за допомогою відповідних розцінок. Надалі відбувається диференціація заробітку між усіма членами із використанням одного з методів розподілу.

За умови, що увесь колектив працював в однакових умовах праці можна застосувати метод годино-коефіцієнтів.

Якщо ж умови праці відрізнялись для робітників однієї бригади матиме місце застосування інший метод – метод коефіцієнту виконання норм.

Широкого використання набула система безтарифної оплати праці. Це було спричинено розвитком економічної системи у бік ринкових відносин. Фактичною заробітною платою вважається частка із загального фонду оплати праці тудового колективу по підрозділу, а її розмір і відношення до загального фонду залежить від кваліфікації співробітника і його місця у ієрархії штатного розпису.

Контрактна система оплати праці передбачає, що між роботодавцем та робітником укладаються взаємовигідні відносини, доказом яких є складений трудовий договір. У ньому прописуються усі важливі аспекти вигод і зусиль, відповідальностей і обов'язків для обох сторін. Обов'язковими реквізитами вважаються різні аспекти по домовленостям:

- рівень оплати праці;
- дата початку та графік виходу на роботу;
- умови праці;
- підпорядкування у колективі;
- права та обов'язки сторін;
- форс-мажорні обставини та такі, за яких договір вважається не дійсним.

Оплата праці за таким договором може здійснюватись по різному, відповідно

до занотованих у ньому домовленостей. Працівник може отримувати оклад, зазначений у договорі із врахуванням фактично відпрацьованого часу. Додатково умови можуть бути складені так, що контрактна основа передбачає оплату за конкретно виконане завдання (роботу). Зазвичай це стосується договорів підряду та господарсько-правових. Також, договір може бути складений так, щоб за його умовами оплата відбувалась за час знаходження співробітника у ролі виконавця на підприємстві.

Важливим компонентом системи оплати праці будь-якого підприємства виступає фонд оплати праці. Згідно Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої Наказом Державного Комітету Статистики України №5 від 13 січня 2004 року, під фондом оплати праці розуміють сукупності грошових коштів підприємства та негрошових еквівалентів, що були витрачені впродовж певного періоду для здійснення виплати заробітної плати його персоналу. Елементи фонду оплати праці називають *видами оплати праці*, які представлені нижче (рис.1.6).

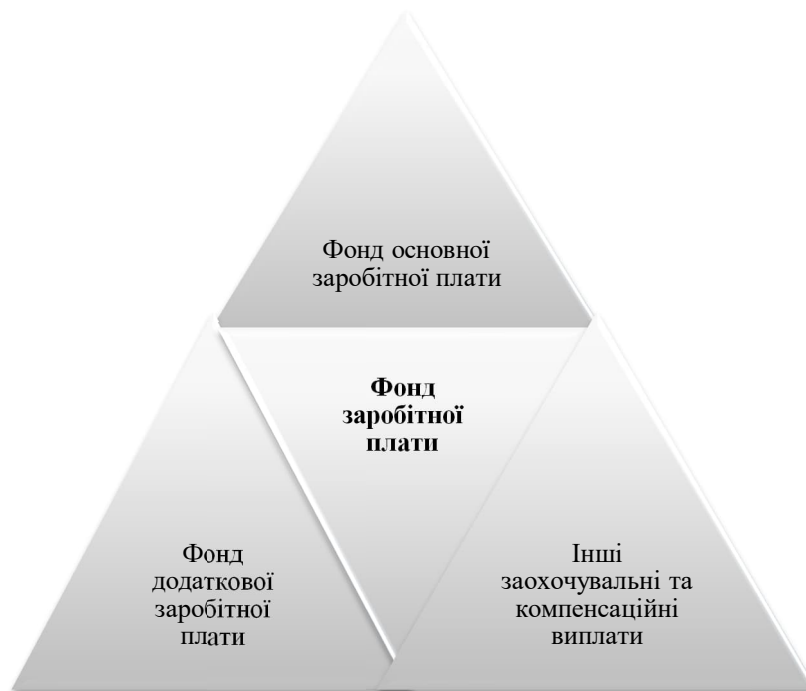


Рис. 1.6. Складові фонду заробітної плати працівників

Джерело: згруповано за інформацією [37]

Основною заробітною платою є вид винагорода, що надається за виконані роботи (надані послуги) згідно із встановленими нормами праці. Такі норми можуть бути оцінені по різному як норми часу, так і норми по виробітку. На

практиці така винагорода має вигляд фіксованих посадових окладів та розцінок (ставок) для працюючих осіб.

Додаткова заробітна плата включає у себе винагороди за перевиконання, тобто працю або її результати, що за розміром виконання є вищими за встановлені по ним нормативи. Також, до додаткової відносять доплати за окремі випадки трудових успіхів, або особливості у умовах праці, надбавки премії, пов'язані з виконанням поставлених перед працівником задач, а також інші виплати, які передбачає законодавство.

Інші заохочувальні виплати уособлюють у собі:

- винагороди у форматі бонусів за весь рік;
- преміальні виплат за встановленими внутрішніми Положеннями про преміювання;
- винагороди у грошовій та натуральній формі, які не передбачені законодавством, але провадяться понад встановлені зазначеним інформаційним забезпеченням норми.

1.3. Нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці

Правове поняття оплати праці від економічного відрізняється перш за все тим, що у цьому випадку оплата праці виступає елементом трудових правовідносин.

Основні нормативні джерела, що регулюють розрахунки з оплати праці, узагальнено в розрізі законодавчих актів, підзаконних актів та внутрішніх регламентів та зібрано в табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці

Група нормативно-законодавчих документів	Перелік регламентів
Законодавчі акти	Конституція України
	Цивільний кодекс України
	Податковий кодекс України
	Закон України «Про оплату праці»

Продовження табл 1.3

Законодавчі акти	Закон України «Про відпустки»
	Закон України «Про індексацію грошових доходів населення»
	Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»
	Закон України «Про Державний бюджет України на 2022 рік»
	Конвенція про захист заробітної плати № 95
	Кодекс Законів про працю України
Підзаконні нормативно-правові акти	Постанова КМУ від 21.02.2001 р. № 159 «Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати»
	Постанова КМУ від 08.02.1995 р. № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середнього заробітку заробітної плати»
	Постанова КМУ від 26.09.2001 р. № 1266 «Про обчислення середнього заробітку заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням»
	Наказ МФУ від 28.03.2013 № 433 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо заповнення форм фінансової звітності»
Інструкції та Положення	НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»
	НП(С)БО 26 «Виплати працівникам»
	НП(С)БО 16 «Витрати»
	МСБО 19 «Виплати працівникам»
	Інструкція «Про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій»
	План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій
	Інструкція «Про службові відрядження в межах України та за кордон»

Джерело: згруповано за інформацією [14, 16, 18-19, 29-32, 34-49, 60]

Стосовно політики своєчасності виплати винагороди, а саме у разі невиконання цієї умови працівник має право на компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку з затримкою термінів її виплати. Умови та порядок встановлення розміру і нарахування працівникові такої компенсації встановлює Порядок проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати згідно з Постановою Кабінету міністрів від 21 лютого 2001 р. № 159 [41].

Як зазначалось раніше, термінологію другого поняття розкрито основними правовими документами Кодексом законів про працю України (ст. 94) та Законом

України «Про оплату праці» (ст.1). Додатково Кодекс законів про працю України є регулюючим інструментом в сфері трудових відносин, сприяє зростанню ефективності та продуктивності праці, покращенню якісних характеристик роботи, збільшенню ефективності виробництва і створенню умов для стійкого культурно-матеріального рівня життя працівників, сприяє також зміцненню трудової дисципліни і покроковій трансформації праці на благо суспільства за кожної життєвої потреби окремих працездатних людей [16].

Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників. Документ висвітлює такі теми як трудові та колективні договори із умовами їх застосування, робочий час та час відпочинку (норми, облік робочого часу, види робочого часу та режими роботи), нормування часу, гарантії та компенсації, а також соціально важливі ланки – трудова дисципліна, охорона праці, праця молоді та жінок, тощо.

У свою чергу, Закон України «Про оплату праці» регламентує організаційні, правові, економічні засади по оплаті праці співробітників, що перебувають у відносинах в розрізі праці, із використанням трудових договорів з організаційно-правовими формами підприємств різних форм власності та з окремими людьми в особі громадян і органів державного регулювання. Основною метою є спрямованість на забезпечення стимулюючої та відтворювальної функції зпробітної плати. Прикладами пунктів, що регламентує Закон є найменування його розділів - загальні положення щодо оплати праці (структура заробітної плати, системи оплати праці та їх організації), державне та договірне регулювання, а також права працівників і можливості їх захисту.

Основним нормативно правовим актом у сфері обліку розрахунків з оплати праці є Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам». НП(С)БО 26, якщо використовувати регламентовану аббревіатуру, регламентує методологічні засади формування у системі бухгалтерського обліку правильно утворенх та розрахованих даних на основі інформації про виплати працівникам за їх роботу, а також правила розкриття, відображення та подання такої інформації у фінансовій звітності [26]. За змістом викладеного документу

можливо поділити регламент законів за такими категоріями:

- Поточні виплати співробітникам;
- Виплати опісля події звільнення;
- Виплати по закінченні трудової діяльності;
- Інші виплати працівникам (мова йде про додаткові, компенсаційні та інші види виплат, що можуть бути виплачені працівникові);
- Розкриття інформації за допомогою формування та подання фінансової звітності.

Додатково деякі аспекти управлінського обліку розкрито у Національному положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 16 «Витрати». Воно містить у собі частково інформацію про коректність включення заробітної плати як елементу у систему витрат підприємства, розкриває структуру елемента «Витрати на оплату праці», а також допомагає визначити правильність відображення витрат з оплати праці у формах звітності [16].

Супровідними документами, що допомагають у веденні обліку є План рахунків бухгалтерського обліку, що являє собою список перелічених та згрупованих по секторам рахунків та субрахунків, які є загальноприйнятим для узагальнення інформації стосовно фактів та подій у господарській діяльності, включаючи пов'язані із розрахунками по оплаті праці, включенню витрат до складу усіх по підприємству та відображення їх впливу на фінансовий результат [31].

До нього ж існує Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджена Наказом Міністерства фінансів України № 291, від 30.11.1999. Вона установлює порядок ведення рахунків бухгалтерського обліку та порядок їх призначення для узагальнення методом подвійного запису інформації [14].

Розмір заробітної плати має відповідати рівню цін, а це можна забезпечити за допомогою встановлення на фірмі механізмів та систем преміювання, або ж підвищення окладів/ перекваліфікації та зміни посади на вищу. Премії нараховуються працівникові небезпідставно, попередньо має бути прийняте

рішення з боку керівництва. Яке закріплене внутрішнім документом – Положенням про преміювання та також оновленим має бути відповідний пункт у Обліковій політиці.

У разі, якщо рівень заробітку не відповідає подорожчанням споживчих товарів і послуг, законодавство пропонує механізм індексації, що слугує інструментом для часткового згладжування такої ситуації у разі її виникнення, а найголовніше – інструментом тиску на роботодавця щодо впровадження свого впливу як зацікавленої сторони. Дія механізму, умови надання та нарахування індексації, її переривання та включення до загального доходу працівника регламентується Законом України «Про індексацію грошових доходів населення» в редакції від 6 лютого 2003 року № 491-IV [43].

Крім того, існує таке поняття як мінімальна заробітна плата, що являє собою встановлений та затверджений на законодавчому рівні розмір заробітної плати за відносно просту працю, нижче якого роботодавець не має права встановлювати оплату за роботу, виконану в межах норми за місяць. Згідно статті 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2022 рік» з 1 жовтня 2022 року розмір мінімальної заробітної плати становить 6 700,00 грн [36]. Цей інструмент захищає незабезпечене населення від несправедливо визначеної винагороди, а наразі ще й слугує непоганим показником для розрахунку різного роду виплат у відсотковому відношенні до власного розміру. Наприклад, максимальний розмір допомоги по безробіттю у період воєнного стану становить 150% мінімальної заробітної плати, відштовхуючись від поточного розміру показника можна розрахувати грошовий еквівалент для цього виду виплати, що становить наразі 9 750,00 грн.

Якщо працівник має підстави та необхідність поїхати у службове відрядження, при нарахуванні заробітної плати це важливо врахувати, керуючись Інструкцією про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженою Наказом Міністерства Фінансів України № 59, від 13 березня 1998 року. Документ має вплив на документальне оформлення відрядження як кадрової події, створення супроводжувальних виплат (добових авансу на відрядження, тощо) та відображення цього у бухгалтерському обліку [38].

Також слід згадати про необхідність відпусток для працівників як однієї із складових забезпечення комфортних умов праці. Види відпусток, умови, терміни та порядок їх отримання, а також норми щодо тривалості кожного з видів для окремої групи працівників регламентує Закон України «Про відпустки», № 504/96-ВР від 15 листопада 1996 р.. Причини для отримання такого виду відпусток можуть бути різними:

- виховання дітей;
- догляд за дітьми або особою з інвалідністю;
- відновлення працівником працездатності;
- задоволення інших, не менш важливих потреб;
- тощо [35].

Розрахунки ж відпускних мають особливості, найголовнішою з яких є використання методу середнього заробітку. Для правильного розрахунку суми середнього заробітку для відпускних використовується Порядок обчислення середнього заробітку заробітної плати, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 8 лютого 1995 р.

Також, існують випадки, за яких працівник стає тимчасово непрацездатним. Загалом, стан непрацездатності уособлює в собі втрату здатності людини до здійснювати дії, пов'язані з працею, внаслідок захворювання, нещасного випадку або природженого фізичного дефекту [47].

За таких умов, працівник йде на лікарняний, дні стають неробочими, а оплата їх проводиться за особливим методом розрахунку середнього заробітку, відмінним від попереднього, адже регламентується іншим нормативно правовим забезпеченням -

Постановою Кабінету Міністрів України № 1266 від 26 вересня 2001 р., «Про обчислення середнього заробітку заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням». Постанова використовується для розрахунку середнього заробітку не тільки на випадок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з

тимчасовою втратою працездатності. Виплати також здійснюються на випадок безробіття із включенням додаткових виплат понад розміри та тривалість виплат за страхуванням.

Звертаючись до норм міжнародного права, що діють на території нашої держави можна зробити акцент на важливості застосування їх норм для підтримання загально прийнятих міжнародних норм та порядків. Виокремити можна Конвенцію про захист заробітної плати № 95, затвердженою Генеральною конференцією Міжнародної організації праці ще з 1949 року.

Вона трактує заробітну плату як винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано, чи має бути надано [18]. Немало важливим залишається те, що Конвенція розкриває різні пропозиції щодо захисту заробітної плати, порядків її встановлення, виплати, та умов. Пункти цієї Конвенції актуальні і дотепер, адже відповідають основним вимогам нормативно правового законодавства України.

Якщо ж спуститись до вузького погляду на оплату праці у розрізі забезпечення розрахунків з оплати праці, то можна звернутись до МСБО та МСФЗ. Проте система МСФЗ та МСБО, на відміну від системи НПСБО, не оперує поняттям «виплат, пов'язані з оплатою праці». Міжнародні стандарти використовують іншу категорію – «виплати працівникам». Таким документом є однойменний висвітлений темі МСБО 19 «Виплати працівникам». Метою цього Стандарту є визначення бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам. У МСБО 19 розкриті:

- Сфери та випадки, на які поширюється стандарт;
- Стандартизація по термінології різних форм та видів виплат працівникам [8, с. 512];
- Методи та умови визнання та оцінки виплат працівникам;
- Правила, умови та вимоги подання та висвітлення інформації по виплатам за

допомогою фінансової звітності [29].

У підсумку, як і будь-який вид доходу, заробітна плата стає частково або повністю базою для нарахування податків. Види податків, їх розмір, умови, терміни нарахування та стягнення регламентуються Податковим Кодексом України.

Висновки до розділу 1

Оплата праці – синонімічне до заробітної плати, окреме широке поняття, що досліджувалося протягом багатьох років на різних рівнях науковими діячами, експертами в області економіки та працівниками сфери бізнесу. Заробітна плата, перш за все, розкривається через стимулюючу функцію, уособлюючи винагороду за роботу, що провадиться співробітником.

Заробітна плата виступає важелем мотивації для працівників, інструментом для забезпечення благами людей, а також стимулом для високої ефективності та продуктивності праці на підприємствах, результати якої приносять фірмам економічну вигоду.

Для правильного визначення розміру заробітної плати застосовується принцип еквівалентності, що має на меті формування такої вигоди, яка буде за цінністю влаштовувати працівника і мотивувати його до виконання роботи, а ліпше – до підвищення ефективності у виконанні.

Щоб розрахувати «справедливу» заробітну плату застосовуються різні форми оплати праці, серед яких погодинна (проста та преміальна), відрядна, акордна. Розгалуження цих форм були розглянуті у роботі, а питання про їх використання висвітлено в окремому параграфі.

Так як усі процеси для ведення господарської діяльності мають відовідати правовому підґрунтя країни, регулювання розрахунків з оплати праці не є виключенням.

Норативно-правове забезпечення підтримує велику кількість аспектів розрахунків із заробітної плати на різних рівнях економічної системи. На макрорівні регулюються такі питання, як право людини на оплату праці,

обовязковість справедливої оплати, обкладання її податками, соціальні гарантії для окремих груп працівників та багато іншого.

На рівні підприємства провадиться регулювання таких моментів як коректність застосування рахунків у обліку, ведення операцій з розрахунків заробітної плати для відображення подвійним записом у обліку підприємства, коректність використання середнього заробітку для різних кадрових подій, що трапляються у розрізі діяльності працівника.

В контексті євроінтеграції України важливого значення набуває використання міжнародних нормативно-правових актів, які відіграють важливе значення для стандартизації та відповідності розрахунків з оплати праці міжнародним стандартам та світовому рівню по веденню обліку.

Підсумовуючи, слід наголосити на значному переліку нормативно-правових актів, які в сукупності формують нормативний базис здійснення розрахунків з оплати праці на вітчизняних підприємствах, надаючи їм законності та достовірності.

РОЗДІЛ 2

ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1. Організація обліку розрахунків з оплати праці

Організація обліку розрахунків з оплати праці є важливим елементом для підтримки трудової діяльності, забезпечення трудової дисципліни та контролю за відповідністю нарахувань та стягнень з позицій актуальності, правильності та законності даних розрахунків. Вона включає наступні ключові елементи:

- розробка облікової політики;
- формування документопотоку;
- створення робочого плану рахунків.

Згідно термінології, наведеної у ст. 1 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», а також у НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», облікова політика - сукупність принципів, методів і процедур, які використовуються підприємством для ведення бухгалтерського обліку, складання та подання фінансової звітності [34, 45].

Для коректного складання та формування облікової політики застосовують норми законодавства, в основному Методичні рекомендації щодо облікової політики підприємства, затверджені наказом Міністерства фінансів України, затверджені Наказом МФУ № 635, від 27 червня 2013 року [39].

Формування облікової політики щодо розрахунків з оплати праці на досліджуваному підприємстві (ТОВ «Ернст енд Янг Україна») здійснюють у наступних розрізах:

- нарахування окремих видів заробітку та віднесення до складу певної групи витрат;
- необхідність створення забезечень;
- методика розрахунків щодо забезпечень (зокрема це стосується резервів на виплату відпусток та додаткового пенсійного забезпечення);

• методика розподілу і розрахунку виплат працівникам, що виплачуються за рахунок прибутку.

Розкриття пунктів облікової політики підприємства, діяльність якого досліджується викладено у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Компоненти облікової політики ТОВ «Ернст енд Янг Україна» щодо обліку розрахунків з оплати праці

Пункт облікової політики	Витяг з облікової політики
Включення витрат по оплаті праці у витрати за групою	Витрати на оплату праці є елементом операційних витрат поточного періоду Узагальнення витрат на оплату праці відображають у формі № 2 «Звіт про фінансові результати»
Необхідність створення забезпечень на виплату відпустки	Для покриття витрат на виплату відпускних Компанія створює забезпечення. Залишок забезпечення переглядається на кожну дату балансу та проміжні дати, регламентовані та у разі потреби коригується, що не суперечить нормам законодавства. До розрахунку включаються види щорічних відпусток: основна і додаткова.
Порядок визначення розміру забезпечень	Загальний розмір забезпечення становить добуток фактично нарахованої заробітної плати працівникам і відсотка, обчисленого як відношення річної планової суми на оплату відпусток до загального планового фонду оплати праці з урахуванням відповідної суми відрахувань на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.
Методика розподілу і розрахунку виплат працівникам, що виплачуються за рахунок прибутку	Преміювання здійснюється у форматі річного бонусу від прибутку Компанії за рахунок відсотку від прибутку. Відповідний відсоток розподіляється для працівників ланки керівництва, рівня посад Менеджерів та вище. Розмір нарахованих бонусів залежить від портфелю проектів окремого відділу та розміру прибутку, від результатів діяльності по проектам.

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

На основі досліджень Наказу про облікову політику ТОВ «Ернст енд Янг Україна» (Додаток А) у розрізі розрахунків з оплати праці можна стверджувати, що вона відповідає нормам законодавства, визначеним Методичними рекомендаціями № 635, адже висвітлює аспекти принципів оцінки, порядок

визначення та методику обліку.

Методологічним підґрунтям відображення у обліку даних щодо виплат працівникам виступає НП(С)БО 26 «Виплати працівникам». Так як ТОВ «Ернст енд Янг Україна» веде свою діяльність на території України, при веденні обліку та поданні фінансової звітності застосовуються саме національні стандарти. Утім, важливо пам'ятати, що Компанія спеціалізується і у наданні послуг зовнішнім коистувачам, особливо це стосується консалтингу по розрахункам із виплат працівникам для іноземних фірм, або для вітчизняних представництв на територіях інших країн.

Тому важливим у дослідницькій роботі пригадати про існування МСБО 19 «Виплати працівникам», що є документом-основою для ведення обліку розрахунків з оплати праці за міжнародними стандартами [29].

В цілому можна констатувати певну тотожність цих двох стандартів бухгалтерського обліку. Однак ключова відмінність між ними полягає у підході до класифікації виплат працівникам. Відповідно до НП(С)БО 26, виплати поділяються на:

- поточні (виплати від заробітної плати по окладам до заохочувальних у форматі премій);
- виплати при звільненні;
- виплати по закінченні трудової діяльності;
- інші види виплат, що не відносяться до попередніх груп, але є регламентованими відповідно до сучасного законодавства.

З огляду національну класифікацію виплат і класифікацію виплат працівникам, наведену у МСБО 19 при порівнянні можна помітити велику різницю у побудові та структурованості запропонованих варіацій.

Важливим елементом організації обліку розрахунків з оплати праці є формування документопотоку, що супроводжує операції по нарахуванню та виплаті заробітної плати. Кадрова документація ведеться у розрізі аналітики по кожному працівнику і структурі усього кадрового складу в цілому.

Відповідно до МСБО 19, класифікація виплат працівникам є вдосталь

розгалуженою, на відміну від наведеної у НП(С)БО 26 (рис. 2.1).

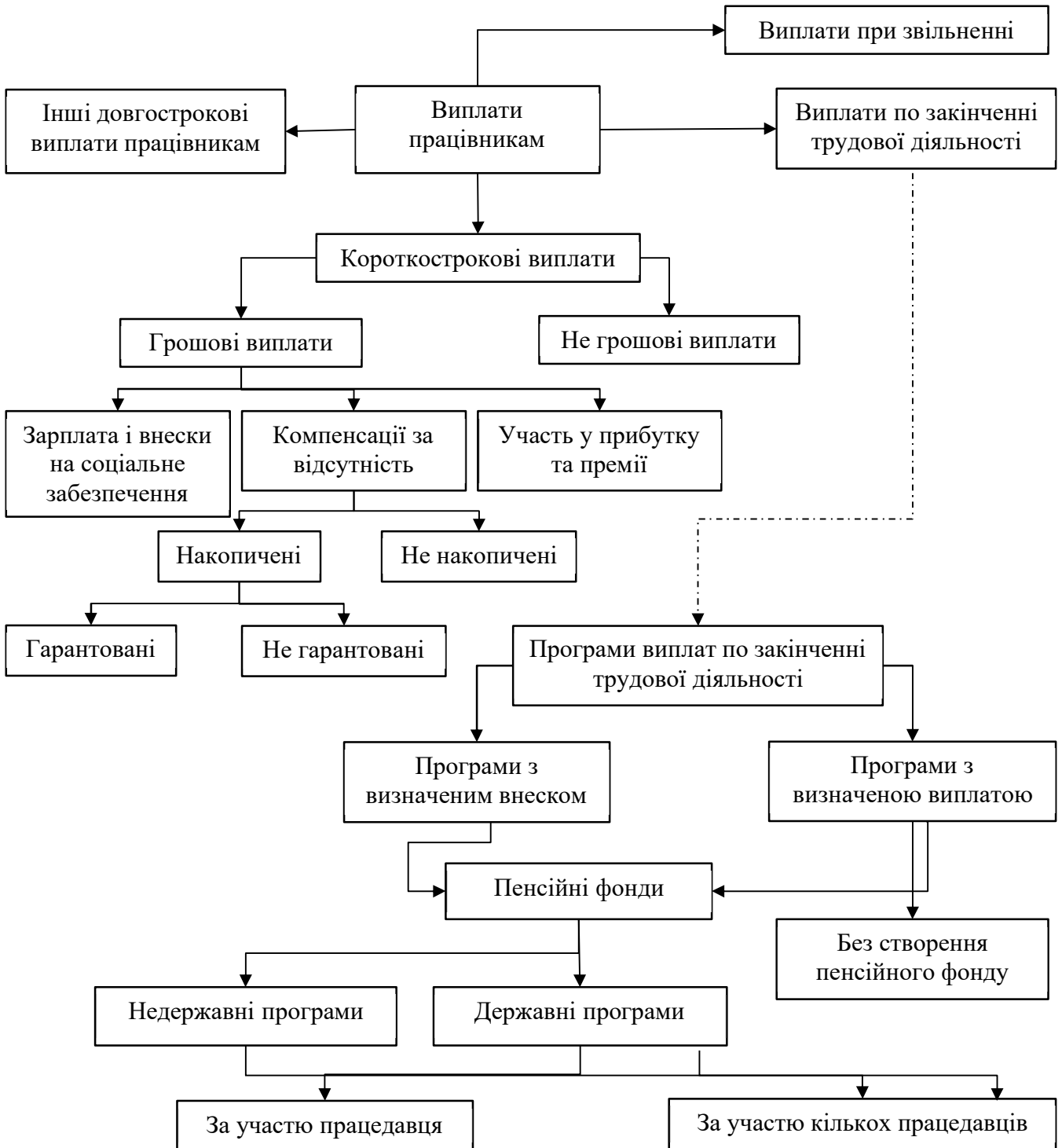


Рис. 2.1. Класифікація виплат працівникам, згідно з МСБО 19

Джерело: складено автором за даними [29]

В основу розробки документопотоку ТОВ «Ернст енд Янг Україна» покладено Положення про оплату праці, яке включає у себе відомості про організацію оплати праці на підприємстві, розміри заробітної плати працівників, компенсаційних та заохочувальних виплат і умов для їх надання.

Аналітична документація по кожному працівнику складається із особової справи, особової картки («Ернст енд Янг Україна» використовують типову форму П-2), особового листка з обліку кадрів. Додатковими є алфавітний контактний довідники, штатно-посадова книга та аналітичні картки (два останні не мають популярності у користуванні). Згідно вказаного Положення про оплату праці ТОВ «Ернст енд Янг Україна» застосовує специфічну систему документів (рис. 2.2).

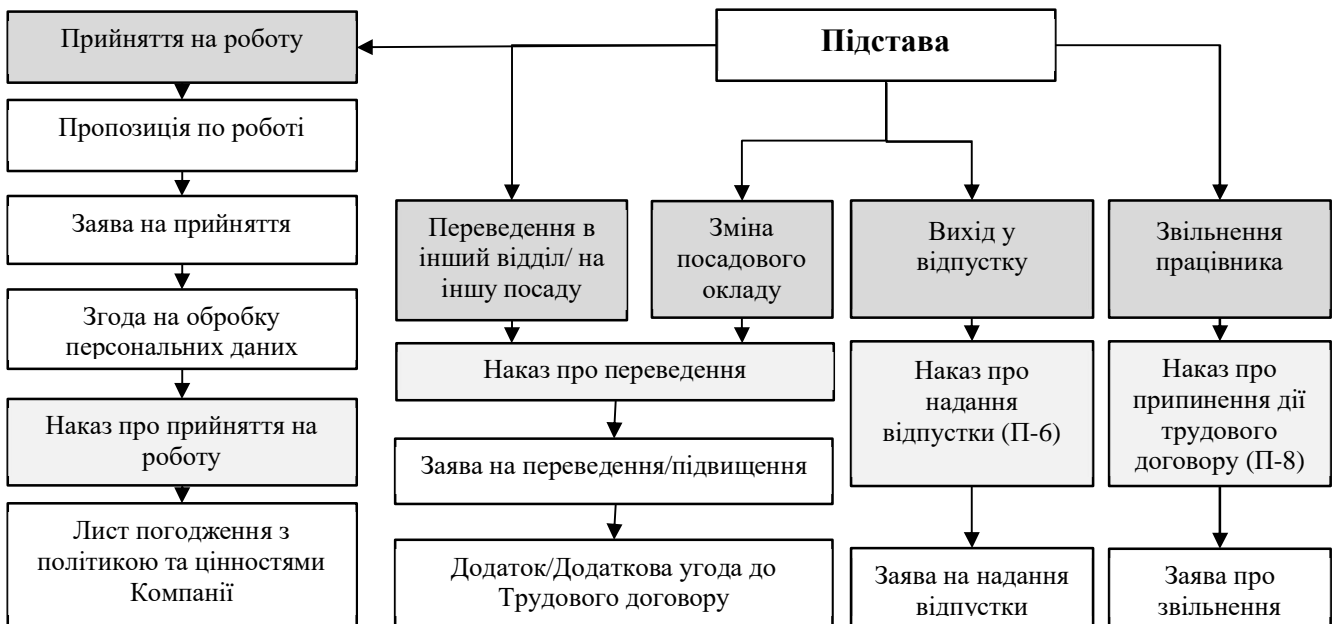


Рис. 2.2. Розширений документообіг руху кадрового персоналу, на основі форм документації ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Цивільно-правова угода як формат оформлення трудових взаємовідносин використовується у разі, коли співробітник має виконувати визначене індивідуальне доручення, визначений перелік завдань, тощо. У цьому випадку немає необхідності у поданні заяви, формуванні Наказу про прийняття на роботу (Додаток Б), записів у Трудовій книжці та розширенні Штатного розпису [54].

Трудовий договір є формою довготривалих контрактних трудових відносин і несе у собі інформацію про строк дії його договору, реквізити сторін, дані щодо окладу, права та обов'язки сторін, відповідальності та форс мажорні обставини, а також мови розірвання договору, або визнання того недійсним. Звільнення працівника зазвичай проводять за допомогою створення Наказу про припинення

трудового договору (Додаток В) із подальшим із ним розрахунком, за нормами законодавства.

В залежності від форми оплати праці можуть використовуватися наступні первинні документи по нарахуванню основної заробітної плати:

- табель обліку робочого часу (Додаток Г);
- наряд на відрядну роботу;
- маршрутний лист.

Табель обліку використання робочого часу (П - 5) призначений для облік використання робочого часу, а також контролю за станом трудової дисципліни. З огляду на те, що основним видом діяльності «Ернст енд Янг Україна» є надання послуг, а форма оплати праці – погодинно преміальна, Табель є найзручнішим документом для обліку робочого часу. Саме цей документ використовують для нарахування основної заробітної плати працівників з погодинною формою оплати праці. Для нарахування основної заробітної плати працівникам з відрядною формою оплати праці використовують наряд на відрядну роботу, або маршрутний лист. Наряд на відрядну роботу (П – 40/41) є документом, застосування якого буде доцільним на підприємствах з індивідуальним чи дрібносерійним типами виробництва, а також для обліку виконаних робіт (ремонти, налагодження виробництва, тощо). Форми документа залежать від виду користування за кількістю: типова форма П-40 виписується одноразово, у той час як П-41 має накопичувальний наряд, відображаючи інформацію по усім операціям від початку місяця. Обов'язково документ має містити відомості про дані працівника, номер наряду, шифр цеху або ділянки, а також специфічні, серед яких – кількість виробітку, норми часу, розцінку, тощо.

Маршрутний лист – формат первинного документу для ведення обліку по продукції, яка виготовляється, а також відображення руху партії деталей, що їх обробляють при операціях. також він містить відомості про етапи та рух обробки деталей із зазначенням технологічного маршруту, а найголовніше – розмір виробітку для співробітників у кожній операції. Застосовується на підприємствах із серійним виробництвом, із складнотехнологічним етапним процесом.

Для нарахування окремих видів додаткової заробітної плати можуть використовуватися первинні документи, надані в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Документація щодо нарахування окремих видів додаткової заробітної плати та компенсаційних виплат у ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Кадрова подія	Супроводжуючий документ
Відпустка	Заява про надання відпустки (Додаток Д, Додаток Е)
	Наказ про надання відпустки (Додаток Ж)
	<i>Розрахунок</i>
Типчасова непрацевдатність	Е-лікарняний
	Довідка про страховий стаж ОК-7 / Додаток 9
	<i>Розрахунок</i>
Донорство	Довідка про донорство
	Наказ про призначення додаткового та іншого дня відпочинку
Преміювання	<i>Розрахунок</i>
	Наказ про преміювання

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Вказані первинні документи виступають підґрунтям для формування Розрахунково-платіжної відомості. За структурою відомість містить такі елементи як назву документу, реквізити працівників із зазначенням табельних номерів та посад, суму нарахованої заробітної плати в розрізі компонентів, види утримань із заробітної плати, а також суму, що підлягає виплаті. Інша ж – платіжна відомість, має відомості про суми до виплат для працівників (Додаток 3).

Для відображення зведених даних про розрахунки з персоналом в системі бухгалтерського обліку використовується рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що має наступні субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки з депонентами»;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Разом з тим запропонований перелік субрахунків не відтворює сучасних потреб у деталізації інформації, пов'язаної з окремими видами виплат персоналу. Тому суб'єктам господарювання рекомендовано розробляти внутрішній (робочий) план рахунків.

У зв'язку з цим співробітники payroll відділу (група, що провадить діяльність по розрахункам з персоналом за заробітною платою) ТОВ «Ернст енд Янг Україна» для стандартизації обліку використовують таку систему робочих рахунків, за якої їх можна оптимізовано згрупувати за українським законодавством і, паралельно, міжнародними стандартами.

При формуванні аналітичних рахунків ТОВ керувалося наступними правилами: перші три цифри – відображають основний субрахунок; наступна одна цифра – аналітику за валютою (у нашому випадку використовується національна валюта), останні дві цифри – відображають аналітику по відображенню коштів у внутрішніх кост-центрах. Склад аналітичних робочих рахунків до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» представлено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Перелік аналітичних рахунків до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» у ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Код аналітичного рахунку	Повна назва
661.1.0	Розрахунки із заробітною платою персоналу
661.1.1	Нарахування по благам негрошової форми
661.1.2	Розрахунки за цивільно-правовими угодами (<i>позаштатні працівники</i>)
661.1.3	Розрахунки по компенсації витрат у відрядженні
661.1.4	Коригування заробітної плати-лиц.
661.1.5	Розрахунки по добровільному медичному страхуванню
661.1.6	Розрахунки по страхуванню життя

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

2.2. Методика розрахунку та відображення в обліку заробітної плати за різних систем оплати праці

Як раніше було розглянуто у параграфі 1.2 роботи, існує декілька форм оплати праці, основними з яких є погодинна та відрядна. Вибір форми оплати праці впливає на методику розрахунку заробітної плати. Перші дві мають видову диференціацію, а, отже, і різний формат розрахунків.

Для детального висвітлення у роботі методик розрахунку скористаємося

числовими прикладами.

До прикладу. Працівник за листопад 2022 року відпрацював за поточний період 12 змін по 8 годин та 8 змін по 10 годин за ставкою 56 грн/год.»

За погодинної простої форми оплати праці нарахування буде здійснено шляхом множення кількості змін на години та подальшого добутку із ставкою за одну годину.

Розмір нарахування дорівнює $(12*8+8*10)*56=176*56=9\ 856,00$ грн.

Важливим залишається при такій формі оплати праці перевірити дві умови:

- Загальна сума нарахування за виконання норми виробітку за місяць, якщо така встановлена, не має бути нижчою за мінімальну заробітну плату (у нашому випадку умова справдилась, адже мінімальна заробітна плата, відповідно законодавства становить з 1 жовтня 2022 року становить 6700,00 грн);

- Кількість відпрацьованого часу не має бути понад норми, відповідно для виконання вимог Кодексу Законів про працю (у нашому випадку умова виконана, адже норма годин на місяць становить 22 робочі дні, тобто 176 годин).

Розширимо умову прикладу 1 та застосуємо преміально погодинну форму оплати праці.

До прикладу. Працівник за листопад 2022 року відпрацював за поточний період 12 змін по 8 годин та 8 змін по 10 годин за ставкою 56 грн/год, а також була 1 понаднормова зміна у 10 годин. Понаднормові години оплачуються за ставкою 112 грн/год.

Нарахування заробітку буде здійснено за формулою:
 $(176*56)+((10*1)*112)=9\ 856+1\ 120=10\ 976,00$ грн.

Таким чином преміально погодинна форма дозволила нарахувати преміальний бонус і відобразити понаднормово відпрацьовані оплачені робочі години.

Окрім погодинної існують аналогічні форми:

- Поденна, що базується на пропорційності до відпрацьованих днів та відповідної ставки;

- Помісячна, що базується на фактично відпрацьованому часі пропорційно від часу повного розрахункового періоду та місячною ставкою (окладом).

За відрядної форми бухгалтер враховує такі фактори як укладання договору, за якого працівник отримує плату за виконання покладених на нього обов'язків. Для запобігання повторам внесемо таку ситуацію для розрахунку по підвидам відрядної форми (включатиме пряму відрядну просту, відрядно преміальну, відрядно прогресивну).

До прикладу. Працівник за жовтень 2022 року створив 37 виробів за розцінкою 560 грн/шт. та ще 12 виробів понад норму виробітку за місяць. За це отримав заохочувальну премію у розмірі 1 200,00 грн. Кожен понаднормово виготовлений виріб розцінюється із бонусом 19 грн/шт, підсумкова розцінка з доплатою становить 576 грн/шт.»

Нарахування за простої прямої відрядної форми становитиме:

$$37 * 560 = 20\,720,00 \text{ грн.}$$

Розрахунок заробітку при відрядно преміальній формі матиме вигляд:

$$37 * 560 + 1\,200 = 21\,920,00 \text{ грн.}$$

Розрахунок заробітку при відрядно прогресивній формі буде виглядати:

$$37 * 560 + 12 * 576 = 27\,632,00 \text{ грн.}$$

Підрахунки по відрядно акордній формі, мають впливати з того, чи було в цілому виповнено той комплекс завдань, що були поставлені перед працівником чи колективом. Для прикладу, за умови, що замовлення було на 40 деталей, а умовний працівник виготовив лише 37 – кошти не буде виплачено.

Колективно відрядна форма відрізняється лише тим, що залежить від результату всього колективу, а не окремого працівника.

*До прикладу. За підсумками роботи бригади, один працівник виготовив 37 виробів, інші троє по 22 вироби. План для усіх встановлено на виготовлення 105 деталей, тому кошти б все одно не було одержано, незважаючи на перевиконання норми одним із працівників. ($37 + 22 * 3 = 103$ деталі, що менше плану).*

Непряма відрядна форма використовується у разі, якщо була встановлена фіксована плата за тимчасову роботу. Якщо відбулась несправність у роботі техніки, запрошується спеціаліст для її вирішення, а ціна його робіт встановлюється одноразово у форматі домовленості.

Окладна форма виражається тим, що працівник отримує стабільний заробіток у формі фіксованої суми, незалежно від виробітку та витраченого часу. Використовується за обставин, коли не можливо встановити кількісно-якісні характеристики для оцінки результату виконаної роботи.

Кожна з форм оплати праці має власні переваги та недоліки, тому, обираючи одну або декілька із них треба керуватись потребами підприємства, особливостями діяльності та умовами роботи працівників.

Тарифна система оплати праці є розповсюдженою та привабливою для використання на підприємствах, де має значення кваліфікація персоналу, відповідальності та обов'язків, покладених на працівників та факторів, що можуть відображають якісний бік праці.

За тарифом заробітну плату працівнику розраховують шляхом добутку годинної тарифної ставки та кількості годин зміни в цілому.

Досліджуване підприємство використовує модернізований підхід, де оклад розраховується за тарифної системи, а заробіток – на основі окладу та відпрацьованих робочих днів.

До прикладу. Оклад молодшого спеціаліста становить 10 000,00 грн, а, отже, за умов повного робочого дня і графіку 40 год/тиждень (8 годин на 5 робочих днів), ставка дорівнюватиме 1,00 (повна). Це означає, що у листопаді 2022 року, за ставки 1,00 працівник має відпрацювати 22 робочі дні, 176 робочих годин.

При переході на неповний робочий день та графіку 30 год/тиждень (6 годин на 5 робочих днів), ставка дорівнюватиме $6/8=0,75$ (неповна). Оклад, відповідно змін ставки, також буде змінено: $10\ 000,00 * 0,75 = 7\ 500,00$ грн.

Також, у «Ернст енд Янг Україна» діє вдосконалена внутрішня система розрядів працівників, що відображена різними рівнями всередині однієї позиції по штатному розпису із різними окладами. Це створює мотивацію працівникам отримати якщо не підвищення у форматі зміни посади на вищу, то підвищення через вираження збільшення у окладі.

Інформацію про робочі та невідпрацьовані години за кожен місяць можна отримати із Табелю робочого часу, бонусом доставши інформацію про причини

невідпрацювань та необхідність здійснення нарахувань, пов'язаних із кадровими подіями, які спровокували неявку.

До прикладу. Місячний оклад спеціаліста з питань оподаткування та надання консультаційних, консалтингових та інших послуг становить 22 500,00 у листопаді 2022 року.

За цей місяць нормою є 176 робочих годин за 22 робочі дні, з них працівник відпрацював лише 16 робочих днів. Працівник перебував у відпустці з 7 по 14 листопада, що становить 8 календарних днів, з них 6 - робочих.

Середня зарплата для відпускних становить 1 080,00 грн. Індексація нарахована у розмірі 670,80 грн.»

Розрахунок матиме таку поетапність:

Нарахування по окладу становитиме: $22\,500 \cdot 16 / 22 = 16\,363,63$ грн.

Нарахування по відпускним: $1\,080 \cdot 8 = 8\,640,00$ грн.

Загальна сума нарахування за місяць:

$16\,363,63 + 8\,640,00 + 670,80 = 25\,674,43$ грн.

Звернути додатково увагу можна і на те, що можуть бути враховані і інші дні неявок: лікарняні, відрядження, відпустки за власний рахунок тощо. Однак, покроковий розрахунок заробітної плати, представлений у прикладі, буде незмінним.

Важливе місце в системі розрахунків з оплати праці має облік утримань із заробітної плати. До утримань належать:

- Податок з доходів фізичних осіб (далі ПДФО);
- Військовий збір;
- Відрахування у форматі аліментів;
- Профспілкові внески;
- Інші види утримань із заробітної плати, що зазначені та дозволені законодавством [20].

Для аналітичного обліку нарахованої заробітної плати у складі витрат виробництва ТОВ «Ернст енд Янг Україна» використовують код «0» для нарахувань по окладам, код «2» для заохочувальних виплат, код «7» для

компенсаційних виплат, а для відображення для якого саме відділу проставляють другу цифру, для прикладу, для нарахувань заробітної плати персоналу консультаційного відділу використовують код «5». Відобразимо бухгалтерські проведення пов'язані з нарахуванням окремих видів оплати праці у ТОВ «Ернст енд Янг Україна» (табл.2.4).

Таблиця 2.4

Відображення в обліку операцій з нарахування окремих видів заробітної плати у ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспондуючі рахунки		Сума, грн
		Дебет	Кредит	
1	2	3	4	5
1	Нараховано заробітну плату за посадовим окладом, пропорційно до відпрацьованого часу: - консультантів; - керівників підрозділів; - керівників підприємства; - фахівців зі збуту; - фахівців соціальних служб підприємства	903.1.05, 911.1.05, 92.1.00, 93.1.04, 941.1.03	661.1.0	456 230,00
2	Нараховано індексацію заробітної плати: - консультантів; - керівників підрозділів; - керівників підприємства; - фахівців зі збуту; - фахівців соціальних служб підприємства	903.1.05, 91.1.05, 92.1.00, 93.1.04, 941.1.03	661.1.0	17 620,00
3	Нараховано суму бонусу (премія від річного бонусу фірми): - консультантам; - керівникам підрозділів; - керівникам підприємства; - фахівцям зі збуту; - фахівцям соціальних служб підприємства	903.1.15, 91.1.15, 92.1.10, 93.1.14, 941.1.13	661.1.0	610 560,00
4	Нараховано суму компенсації заробітку за перебування у відрядженні - консультантам; - керівникам підрозділів; - керівникам підприємства; - фахівцям зі збуту; - фахівцям соціальних служб підприємства	903.1.75, 91.1.75, 92.1.70, 93.1.74, 941.1.73	661.1.3 «Розрахунки по компенсації витрат у відрядженні»	23 000,00

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

ПДФО - загальнодержавний податок, що стягується з доходів фізичних осіб (громадян - резидентів) і нерезидентів, які отримують доходи з джерел їх походження в Україні, відповідно до законодавства, викладеного у статтях Податкового кодексу України [32].

Об'єктом оподаткування ПДФО є загальний місячний оподатковуваний дохід, який регламентується п. 164.2 Податкового Кодексу України. Треба зазначити, що не усі елементи нарахованої заробітної плати входять до розрахунку загального місячного (річного) оподатковуваного доходу. Зокрема не включаються суму соціальної допомоги, державних премій України та інше, регламентоване ПКУ.

Методика розрахунку полягає у формуванні стягнення у розмірі відповідного податку з безпосередньо об'єкта оподаткування, стандартний відсоток регламентовано у розмірі 18%.

Разом з тим держава надає можливість окремим категоріям персоналу зменшити оподатковуваний дохід при обкладанні податком на доходи фізичних осіб. Така можливість називається податковою соціальною пільгою, розмір якої у 2022 році складає 1 240,50 грн.

Можливість використання податкової соціальної пільги залежить від розміру місячного доходу працівника. Зокрема граничний розмір заробітку, що надає право на отримання податкової соціальної пільги дорівнює добутку 1,4 та суми прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленої законодавством на 1 січня звітного податкового року. Для прикладу, у 2022 році граничний розмір становить: $2\,481 \text{ грн} \times 1,4 = 3\,473,4 \approx 3\,470,00 \text{ грн}$.

Таким чином, для працівників, що мають право на отримання податкової соціальної пільги розмір оподатковуваного доходу, з якого буде утримуватись ПДФО, становить різницю між сумою місячного заробітку працівника та розміром податкової соціальної пільги.

Базова (загальна) ПСП становить 50 % розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи (у розрахунку на місяць), встановленому законом на 01 січня звітного податкового року - 1240,50грн .

ПСП для платника податку, який утримує двох чи більше дітей віком до 18 років, становить 100% суми базової (загальної) ПСП у розрахунку на кожну таку дитину – 1240,50 грн.

ПСП для платника, який є одинокою матір'ю (батьком), вдовою (вдівцем) або опікуном, піклувальником – у розрахунку на кожну дитину віком до 18 років, та для платника, який утримує дитину з інвалідністю – у розрахунку на кожну таку дитину віком до 18 років – 150% суми базової (загальної) пільги, – 1860,75 грн = 150% x (2481,00 x 50%).

ПСП для платників, визначених *n.n.169.1.4 n.169.1 ст.169* ПКУ (зокрема Герої України, учасники бойових дій під час Другої світової війни) становить 200% суми загальної пільги, - 2481,00 грн = 200% x (2481,00 x 50%).

Інший вид обов'язкових утримань із заробітної плати – це військовий збір, щостягується у розмірі 1,5% від нарахованої заробітної плати з 2014 року. З огляду на використання коштів, стягнення у подальшому включаються у бюджет і вивільнюються для фінансування Збройних сил України.

Для здійснення утримань використовуються наведені в табл. 2.5 робочі рахунки ТОВ «Ернст енд Янг Україна».

Таблиця 2.5

**Відображення в обліку операцій щодо утримань із заробітної плати у
ТОВ «Ернст енд Янг Україна»**

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспондуючі рахунки		Сума, грн
		Дебет	Кредит	
1	2	3	4	5
1	Утримано податок на доходи фізичних осіб із заробітної плати персоналу	661.1.0	641.1.05	199 333,80
2	Утримано військовий збір із заробітної плати персоналу	661.1.0	642.1.05	16 611,15
3	Утримано аліменти згідно з виконавчими листами	661.1.0	685	7 800,00
4	Утримано профспілкові внески відповідно до заяв працівників	661.1.0	685	3 670,00

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Основним видом необов'язкових утримань є утримання аліментів. Розмір аліментів встановлюються рішенням суду [9, с. 77]. Порядок стягнень рещламентує

Постанова Кабінету Міністрів України «Про перелік видів доходів, які враховуються при визначенні розміру аліментів на одного з подружжя, дітей, батьків, інших осіб» від 26 лютого 1993 р. Відповідно до нього, стягнення провадиться із сум заробітку працівника, який одночасно є платником аліментів, після утримання з нього обов'язкових податків.

Окрім утримань податків не варто забувати те, що на заробітну плату має нараховуватись єдиний соціальний внесок (далі ЄСВ), який становить 22% від суми нарахованої заробітної плати. Це консолідований внесок, який є інструментом системи загальнообов'язкового державного соціального страхування для виконання функції соціального захисту працівників в окремих випадках, визначених законодавством. Нараховані за відповідний базовий звітний період суми єдиного внеску сплачуються не пізніше 20-го числа місяця, що настає за базовим звітним періодом, незалежно від виплати заробітної плати та інших видів виплат, на суми яких нараховується єдиний внесок. Базовим звітним періодом є календарний місяць [42].

Кореспонденція рахунків з нарахування та сплати ЄСВ представлена інформацією із табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Відображення в обліку операцій з нарахування ЄСВ та його сплати у ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспондуючі рахунки		Сума, грн
		Дебет	Кредит	
1	2	3	4	5
1	Нараховано єдиний соціальний внесок на заробітну плату: - консультантів; - керівників підрозділів; - керівників підприємства; - фахівців зі збуту; - фахівців соціальних служб підприємства	903.1.05, 911.1.05, 92.1.00, 93.1.04, 941.1.03	651.1.0	243 630, 20
2	Нараховано ЄСВ на лікарняні та допомогу по вагітності та пологах)	949.1.45	651.1.41, 651.1.42	140 650,60
3	Нараховано ЄСВ на відпускні за рахунок сформованого резерву забезпечення на оплату відпусток	471.1.13	651.1.81, 651.1.82	107 580,20

Продовження табл. 2.6

1	2	3	4	5
4	Сплата ЄСВ з поточного рахунку Підприємства	651.1.0, 651.1.41, 651.1.42, 651.1.81, 651.1.82	311.1.0,	491 861,00

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Виплата заробітної плати у ТОВ «Ернст енд Янг Україна» провадиться двічі на місяць у дату авансу 45% від суми нарахування та 55% - у заробітну плату. Виплата заробітної плати проводиться через карткові рохунки, відкриті кожному співробітнику.

2.3. Оплата праці по середньому заробітку: особливості нарахування та відображення в обліку

Розрахунки, що провадяться із використанням середнього заробітку – часте явище у системі нарахувань заробітної плати, що потребує точності і обізнаності. Види заробітку, що потребують розрахунку середньої заробітної плати проілюстровано (рис. 2.3).

надання працівникам усіх видів відпусток, передбачених законодавством;

виплати вихідної допомоги;

залучення працівників до виконання військових обов'язків;

звільнення працівників-донорів від роботи;

переведення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, на іншу легшу роботу;

інші випадки, передбачені наведеним законодавством.

Рис. 2.3. Випадки застосування розрахунку середнього заробітку

Джерело: згруповано за інформацією [41]

Під кожен з вказаних подій обирається метод розрахунку, відповідно до норм чинного законодавства. В основному, керуються Порядком № 100 та, окремо для лікарняних – Постановою КМУ № 1266.

Варто розглянути кожен випадок кадрової події із подальшим роз'ясненням щодо того:

- який із методів розрахунку середнього заробітку використовує підприємство;

- чи відповідає використовуваний метод нормам чинного законодавства.

Для відпускних середня заробітна плата розраховується на основі 12 місяців, що передують місяцю надання відпустки. Те саме відноситься і до виплат компенсації за невикористані відпустки. Але існують і інші випадки, якщо термін роботи працівника менше 12 місяців, що висвітлено у табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Перелік періодів для розрахунку середнього заробітку для відпускних, в залежності від стажу роботи працівника, що передує відпустці

Стаж роботи працівника	Період, що береться для розрахунку середнього заробітку
Більше одного року	12 місяців, що передують місяцю надання відпустки
Менше одного року	з першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, в якому надається відпустка
Інші випадки	останні два календарні місяці роботи, що передують місяцю, в якому надається відпустка
Якщо протягом останніх двох місяців, що передують місяцю, працівник не працював	Період попередніх двох місяців роботи

Джерело: згруповано за інформацією [40]

Загальний період часу визначається шляхом розрахунку кількості днів, які за законодавством мають бути виключені із періоду. Отже, від загальної кількості календарних днів (у невисокосному році це число дорівнює 365) варто відняти:

- святкові дні;
- дні, коли працівник не працював і за ним у результаті цього не зберігся заробіток (неявки без визначеної причини, відпустки за свій рахунок);
- дні, за яких за працівником не зберігався заробіток, або зберігався частково (для прикладу, простої не з вини працівника).

Відповідно останніх оновлень, додатково виключається час, за який відсутні дані про нараховану заробітну плату працівника внаслідок проведення бойових дій під час дії воєнного стану [40].

Виплати, що включаються до розрахунку середньої заробітної плати і ті, що не включаються регламентується законодавством, а саме п.3 та п.4 Порядку № 100. Якщо коротко, то це:

- суми нарахованої заробітної плати, крім премій та заохочувальних включаються до того періоду, в який вони були нараховані;
- виплати за час, за якого за працівником зберігався середній заробіток.

До прикладу. Якщо у липні 2022 року нарахована заробітна плата працівникові складала 50 000,00 грн, і була виплачена додатково річна премія у розмірі 12 000,00 грн, то для розрахунку середнього заробітку у нарахування для липня 2022 року буде включене нарахування 50 000,00 грн, а премія – лише частково.

Процедура визначається такими етапами:

1. Сума премії диференціюється на окремі частини, рівні за розмірами.

Це відбувається шляхом ділення загальної суми премії на кількість відпрацьованих робочих днів періоду, за який вони нараховані, та множенням на кількість відпрацьованих робочих днів відповідного місяця, що припадає на розрахунковий період [40].

2. Кожна частина премії чи заохочувальної виплати додається до заробітку відповідних місяців у розрахунковому періоді для середнього заробітку.

Для працівників ТОВ «Ернст енд Янг Україна» оплата днів відпустки становить значну частину виплат.

Зважаючи на широкий спектр штатного перосналу, існує необхідність створення забезпечень для виплати відпускних. Це пов'язане із тим, що відпускні для підприємства є статтею незапланованих витрат, тому важливим є забезпечення можливості їх рівномірного включення до витрат звітного періоду.

Використання резерву у розмірі більшому, ніж він був нарахований – заборонено, відповідно до чинних норм законодавства. Приклад форми Розрахунку середнього заробітку для нарахування відпустки працівникові у ТОВ «Ернст енд

Янг Україна» наведено в табл. 2.8.

Таблиця 2.8

**Розрахунок середнього заробітку для нарахування відпускних у ТОВ
«Ернст енд Янг Україна»**

Нарахування відпустки № Es-00000041 від 13.07.2022									
Розрахунок середнього заробітку:									
Рік	Місяць	Дохід				Відпрацьовано			Коеф. підвищення окладу
		для відпустки по преміям	По річній премії	для відпустки по заробітку	для відпустки по преміям	дні	год.	Календ. дні	
2021	Липень			21 377,78		22	176	31	1
2021	Серпень			19 620,77		18	143	30	1
2021	Вересень		3 219,22	18 985,93		17	136	30	1
2021	Жовтень		3 787,32	20 380,00		20	159	30	1
2021	Листопад		4 166,05	22 806,72		22	176	30	1
2021	Грудень		4 166,05	23 113,27		22	174	30	1
2022	Січень		3 597,95	21 535,24		19	151	29	1
2022	Лютий		3 219,22	19 559,03		17	136	28	1
2022	Березень		4 166,05	20 531,46		22	175	30	1
2022	Квітень		3 597,95	18 513,13		19	152	28	1
2022	Травень		3 219,22	19 021,86		17	136	30	1
2022	Червень		4 166,05	20 742,23		22	176	30	1
Всього:			37 305,08	246 187,42		237	1 890	356	
Середньоденна (по календарним):					796,33				
Нарахування:									
Період		Вид нарахування			Сума	Час			
Початок	Закінчення					Днів	Годин	Календ.	
		Оплата відпустки			3 981,65	5	40	5	
Всього:					3 981,65	5	40	5	

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

У випадку, якщо сформованого забезпечення (резерву) на виплату відпусток виявиться недостатньо, додаткові витрати варто включити до складу операційних витрат того періоду, у якому вони виникли. На досліджуваному підприємстві забезпечення відпусток для високої якості контролю та моніторингу піддається інвентаризації та оновленню, відповідно змінам, щомісячно.

Розмір резерву для виплати відпускних у ТОВ «Ернст енд Янг Україна» відображається на пасивному аналітичному рахунку 471.1.13 «Забезпечення виплат відпускних для працівників» (національна валюта).

Суми відпускних нараховуються подібно до звичних нарахувань заробітної плати, а утримання проводяться за аналогічним передіком податків.

Кореспонденцію рахунків по формуванню забезпечення на виплату відпустки надано в табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Відображення в обліку операцій з нарахування та використання забезпечення на виплату відпусток у ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспондуючі рахунки		Сума, грн
		Дебет	Кредит	
1	2	3	4	5
1	Створено забезпечення на виплату відпусток: - консультантів та аудиторів; - керівників підрозділів; - керівників підприємства; - фахівців зі збуту; - фахівців соціальних служб підприємства	903.1.05, 911.1.05, 92.1.00, 93.1.04, 941.1.03	471.1.13	2 346 780,00
2	Нараховано відпускні за рахунок сформованого забезпечення на виплату відпусток	471.1.13	661.1.0	313 800,00
3	Утримано ПДФО з суми відпускних	661.1.0	641.1.85	56 484,00
4	Утримано військовий збір з суми відпускних	661.1.0	642.1.85	4 707,00

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Для розрахунку середнього заробітку за час перебування у відрядженні береться заробіток за останні два місяці, що передують відрядженню. У випадку, якщо за ці два місяці працівник не працював, до розрахунку береться заробіток за попередні два місяці.

У ситуації, коли працівник працює на фірмі менше двох місяців, періодом для розрахунку середнього заробітку вважається час, що є фактично відпрацьованим і виплати за нього. Якщо ж так сталося, що співробітник не встиг попрацювати і розрахунковий період взагалі відсутній (для прикладу перший день на роботі і одразу відрядження), то середній заробіток нараховується зважаючи на встановлений йому оклад, відповідно трудового договору.

Особливістю є те, що із розрахунку середнього заробітку для відряджень виключається час, за якого за працівником зберігався середній заробіток.

Алгоритм розрахунку середнього заробітку за період перебування у відрядженні передбачає здійснення наступних кроків:

1. Визначаємо період для розрахунку: кількість днів протягом двох місяців, що передували події відрядження.

2. Виключаємо з періоду дні, за якими за працівником зберався середній заробіток.

3. Визначаємо суму нарахувань шляхом додавання виплат, які мають бути включені до розрахунку середнього заробітку, відповідно п.3 Порядку № 100 [39].

4. Виключаємо з них виплати за періоди, протягом яких зберігався середній заробіток.

5. Розраховуємо середньоденну зарплату шляхом ділення суми заробітку на кількість фактично відпрацьованих днів протягом двох місяців.

6. Проводимо нарахування по відрядженню, отримавши кінцеву суму шляхом добутку середньоденної зарплати та кількості робочих днів, на які припало відрядження.

Важливим моментом є порівняння середньоденної заробітної плати та розрахованого середнього заробітку по відрядженню.

Відповідно роз'ясненню у листі Мінсоцполітики № 204/13/184-12 від 05.03.2012, за ситуації, коли середній заробіток за розміром є меншим від заробітної плати за ці дні, працівнику за дні відрядження має виплачуватись більша з двох сум. У окресленому випадку - сума заробітної плати.

Приклад форми Розрахунку середнього заробітку за дні перебування у відрядженні у ТОВ «Ернст енд Янг Україна» наведено в табл. 2.10.

Третім видом подій, що потребує розрахунку середнього заробітку є випадки тимчасової непрацездатності [72]. При цьому розрахунок середньої заробітної плати вирізняється від раніше зазначених.

Зокрема для розрахунку береться період, що припадає на останні 12 місяців до місяця, у якому відбувся страховий випадок.

Середня включає в себе заробіток за фактично відпрацьований час впродовж вказаного періоду, а включені в неї елементи регламентує Постанова Кабінету

Міністрів № 1266 «Про затвердження порядку обчислення середнього заробітку заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням України» від 26 вересня 2001 року.

Таблиця 2.10

Розрахунок середнього заробітку за дні перебування у відрядженні у ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Розрахунок середнього заробітку:								
Рік	Місяць	Дохід	Дохід	Дохід	Дохід	Відпрацьовано		
		(для середньої) По заробітку	(для середньої) По преміям	По річній премії	(для середньої) По преміям пропорц.	Днів	Годин	Календ. днів
2022	Лютий	157 025,69				20	168	28
2022	Березень	149 552,99				22	175	30
Всього:		306 578,68				42	343	58
Середньоденна (по робочим дням):			7 299,49					
Середньоденна (згідно окладу):			7 116,86 (149 454,00/ 21 дн.)					
Нарахування:								
Період		Вид нарахування	Сума	Оплачується				
Початок	Закінчення			Днів	Годин	Календ. днів		
12.04.2022	14.04.2022	Оплата по середньому заробітку	21 898,47	3	24	3		
Всього:			21 898,47	3	24	3		

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

До розрахунку середньоденного заробітку при нарахуванні виплат по тимчасовій непрацездатності не включають:

- виплати по тимчасовій непрацездатності, що припадають на розрахунковий період;
- разову матеріальну допомогу.

До розрахунку календарних днів при нарахуванні виплат по тимчасовій непрацездатності не включають:

- дні тимчасової непрацездатності, що припадають на розрахунковий період;
- дні відпустки без збереження заробітної плати.

Середньоденна заробітна плата для нарахування оплати за дні тимчасової непрацездатності визначається за формулою:

$$\text{Середньоденна зарплата} = \frac{\text{ФОП за 12 місяців, що передують страховому випадку}}{\text{Кількість календарних днів у періоді}} \quad (2.1)$$

Варто пам'ятати, що середньоденна заробітна плата не має бути більшою за розмір максимальної величини бази нарахування єдиного соціального внеску з розрахунку на один календарний день [48].

Заробіток (допомогу) за дні тимчасової непрацездатності визначають за формулою:

$$\text{ДТН} = \frac{\text{Середньоденна зарплата}}{\text{зарплата}} \times \frac{\text{Кількість днів хвороби}}{\text{хвороби}} \times \frac{\text{Коефіцієнт страхового стажу}}{\text{страхового стажу}} \quad (2.2)$$

Коефіцієнт страхового стажу залежить від загального стажу працівника на момент страхового випадку. Вплив коефіцієнта страхового стажу на розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності відображено в табл. 2.11.

Таблиця 2.11

Вплив коефіцієнта страхового стажу на розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності

Страховий стаж	Розмір лікарняних, % від середньоденної зарплати	Примітка
До 3 років	50	Згідно зі Статтею 24 Закону про соцстрахування «Розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності», для деяких пільгових категорій застрахованих осіб беремо до розрахунку 100% суми середньоденної зарплати, незалежно від страхового стажу
Від 3 до 5 років	60	
Від 5 до 8 років	70	
Понад 8 років	100	

Джерело: згруповано за інформацією [48]

Приклад розрахунку середнього заробітку для нарахування допомоги по тимчасовій непрацездатності у ТОВ «Ернст енд Янг Україна» наведено в табл. 2.12.

Таблиця 2.12

Розрахунок середнього заробітку за дні тимчасової непрацездатності у ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Нарахування по лікарняному листу № Es-00000050 від 24.11.2021					
Розрахунок середнього заробітку:					
Рік	Місяць	Дохід		Межа	Календарних днів
		Всією сумою	Пропорційно		
2020	Листопад	24 288,35		75 000	30
2020	Грудень	20 028,34		75 000	31
2021	Січень	23 023,41		90 000	31
2021	Лютий	25 869,58		90 000	28
2021	Березень	17 478,91		90 000	31
2021	Квітень	19 977,95		90 000	30
2021	Травень	21 153,80		90 000	31
2021	Червень	23 286,17		90 000	30
2021	Липень	20 449,95		90 000	31
2021	Серпень	23 319,00		90 000	31
2021	Вересень	24 941,35		90 000	30
2021	Жовтень	27 798,00		90 000	31
Всього:		271 614,81			365
Середньоденна обмежена межею:				744,15	
% оплати:				100,00	
Нарахування:					
Період		Вид нарахування	Сума	Оплачується	
Початок	Закінчення			Календ.днів	
09.11.2021	13.11.2021	Оплата лікарняних листів (перші 5 дн.)	3 720,75	5	
		Всього:	3 720,75	5	

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

П'ять перших днів тимчасової непрацездатності оплачує роботодавець, а інші дні оплачує Фонд соціального страхування [48].

Для відображень виплат, пов'язаних з окремими випадками тимчасової непрацездатності (лікарняний, вагітність та пологи тощо) у ТОВ «Ернст енд Янг Україна» використовуються аналітичний рахунок 663.1.05 до рахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

За Дебетом даного аналітичного рахунку відображається розмір утримань з нарахованих сум по тимчасовій непрацездатності, а за Кредитом – безпосередньо сама сума допомоги по тимчасовій непрацездатності.

Кореспонденція рахунків щодо нарахування допомоги у випадку тимчасової

непрацездатності (незалежно від її причини) і утримань з неї представлена в табл. 2.13.

Таблиця 2.13

**Відображення в обліку операцій з нарахування допомоги по тимчасовій
непрацездатності у ТОВ «Ернст енд Янг Україна»**

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспондуючі рахунки		Сума, грн
		Дебет	Кредит	
1	2	3	4	5
1	Нараховано допомогу за перші п'яти календарних днів тимчасової непрацездатності (за рахунок роботодавця)	949	663.1.05	8 500,00
2	Нараховано допомогу за наступні дні тимчасової непрацездатності за рахунок ФСС	378	663.1.05	13 300,00
3	Нараховано допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами	652.1.05	663.1.05	120 850,00
4	Утримано ПДФО з суми допомоги по тимчасовій непрацездатності	663.1.05	641.1.75 «Розрахунки за податками» (нац. валюта, штатний працівник)	25 677,00
4	Утримано військовий збір з суми допомоги по тимчасовій непрацездатності	661.1.0	642.1.75 «Розрахунки за обов'язковими платежами» (нац. валюта, штатний працівник)	2 139,75

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

2.4 Удосконалення обліку оплати праці на основі вивчення сучасних зарубіжних практик

Звертаючи увагу на зарубіжний досвід роботи систем оплати праці зацікавленість викликає американська система, за якої фірми використовують гнучкі системи оплати праці, засновані на участі працівників у прибутках фірми або в розподілі доходів [79]. Але це є лише частиною сучасних практик, що мають високу репутацію за їх впровадження на підприємствах.

Зарубіжна практика сьогодення ґрунтується на використанні методів

стимулювання працівника через інструмент заробітної плати шляхом:

- впровадження системи тайм-менеджменту, яка ведеться індивідуально та самостійно кожним окремим працівником з огляду його залучення у кремій види діяльності (проекти);

- залучення працівника методом участі у прибутках [30];

- застосування систем оцінки результатів діяльності працівника із використанням Key Performance Indicators.

Для вдалого самостійного тайм-менеджменту та звітування використовується система контролю за витраченим робочим часом. Для цього Компанія використовувала програмне забезпечення Lotus Notes. Проте з часом інший внутрішній додаток, аналогічний за принципом користування, але зручніший у використанні посів його місце.

Залучення працівника до участі у прибутках – це система розподілу доходів, що діє на основі американського підходу, де надлишок зароблених коштів, що утворився внаслідок успішної роботи Компанії в результаті перевищення реальних показників доходності над запланованими, розподіляється між працівниками у відносних розмірах. У ТОВ «Ернст енд Янг Україна» така система є модернізованою, де партнери фірми мають свій портфель проектів, відповідно з доходністю яких формується додаткова виплата. Надалі вона розподіляється між працівниками відділів, відповідно до Положення про преміювання Компанії.

Оцінка результатів діяльності працівника із використанням Key Performance Indicators здійснюється у ТОВ «Ернст енд Янг Україна», де за результатами виконання КРІ приймаються рішення про підвищення заробітку того чи іншого працівника. Для визначення рівня Key Performance Indicators грають роль такі елементи:

- співвідношення годин, витрачених на проекти та на адміністративну діяльність;

- успішність та вчасність проходження курсів із вивчення політик Компанії (Курс ділового листування, Курс ознайомлення з політикою Code of Conduct);

- щомісячний зворотній зв'язок у розрізі оцінки діяльності з боку молодших

та старших фахівців у розрізі їх посад.

Разом з тим, вважаємо за доцільне розширити перелік факторів для формування Key Performance Indicators шляхом оцінювання:

- ефективності виконання обов'язків на окремому проекті;
- успішності виконання окремих проектів;
- кількість годин на підвищення кваліфікації (проходження курсів, додаткового навчання, відвідування щотижневих заходів з навчання «CESA Fridays»).

Такі показники додатково дозволять оцінити вплив окремого працівника по окремим проектам. Надалі на етапі управління персоналом, керуючись аналітичними даними можна диференціювати працівників відповідно до того, на яким проектах вони показують кращі або гірші результати. Це створює можливість залучення ефективних кадрів за місцем їх потреби і, навпаки – взаємозаміна кадрів на більш кваліфіковані/профільно бажані для підтримки складніших, чи об'ємніших проектів. Заохочувальні виплати на підприємстві, діяльність якого досліджується працюють через вищезгадану американську систему участі у доході, але залучені працівники до цього за посадами мають бути Менеджерами, або на посадах вищих ланок включно.

Для спеціалістів таких підхід не застосовується, в результаті чого пропонується ввести у облік нарахування в форматі виплати премії за результатами діяльності окремого фінансового року. Розмір такої премії міг би визначатись с огляду на високі показники КРІ.

Користність такої виплати полягає у:

- стимулюванні працівників пропонувати свої кандидатури на різні проекти у допомогу більш досвідченому персоналу;
- отриманні працівниками корисного досвіду на практиці;
- полегшенні роботи для працівників вищої категорії шляхом диференціації обов'язків та передачі задач;
- можливості внутрішнього навчання безпосередньо у практичному середовищі без витрат часу на курси.

Розглядаючи досвід по впровадженню удосконалень для обліку заробітної плати у складі відділу Payroll-групи на ТОВ «Ернст енд Янг Україна», варто звернути увагу на досвід японського підходу діджиталізації цифрового простору. Мова йде про введення системи е-лікарняних та оновлення Типових форм супроводжувальної документації та розрахунків по лікарняним.

За умов сьогоднішньої системи сповіщення про непрацездатність працівника на підприємство працює дуже оперативно завдяки нововведенням, що відбулись у червні 2021 року, а саме – введенням можливості на сайті ПФУ окремо для кожного підприємства Е-лікарняних, які стали на заміну із жовтня 2021 року їх паперовій формі [66, с.20]. Такою поштовою застосування програмного забезпечення, ще й підкріплений законодавством, є дуже передовим і був сприйнятий суспільством як корисне доповнення.

Проте, на момент започаткування цього законодавчого нововведення була велика кількість проблем та запитань стосовно правильності використання системи, коректності генерування процесів у її роботі, які було згруповано, опрацьовано та викладено у Частині I Збірнику тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні виклики та актуальні проблеми економіки обліку, фінансів та права» у моїй роботі «Щодо проблемних питань впровадження е-лікарняних на підприємстві».

Наразі, більшість проблем було вирішено шляхом коригування та роз'яснень щодо користування системою - з боку законотворчих органів та їх консультаційних листів та введенням апгрейдів для коректного відображення електронними системами обліку типових форм для заповнення та групування даних.

Для удосконалення та оптимізації роботи із програмою «1С- Бухгалтерія» у ТОВ «Ернст енд Янг Україна» запропоновано ряд удосконалень серед них:

- оновлення можливості введення великого масиву даних у строки документів виду «Розрахунок середнього заробітку за лікарняними» (номер та серія е-лікарняного відображається коректно у всіх документах від Розрахунку середнього заробітку до Протоколів по засіданню);
- введення можливості диференціації е-лікарняних та їх паперових форм для

подальшого формування пакетів документів для них (Заява ФСС, Протокол та Додаток до нього у системі формуються окремо відносно видів лікарняних та періоду їх нарахування);

- створення оновленого формату для документації по проведенню лікарняних (Оновлення формату потребувалось через законодавчу зміну кодів причин непрацездатності). Приклад запропонованого проекту Протоколу із впровадженими змінами відображено у додатках. (Додаток К)

Висновки до розділу 2

Організація обліку розрахунків з оплати праці є важливим елементом для підтримки трудової діяльності, забезпечення трудової дисципліни та контролю за відповідністю нарахувань та стягнень з позицій актуальності, правильності та законності даних розрахунків. Вона включає наступні ключові елементи:

- розробка облікової політики;
- формування документопотоку;
- створення робочого плану рахунків.

Формування облікової політики щодо розрахунків з оплати праці у ТОВ «Ернст енд Янг Україна» здійснюють у наступних розрізах:

- нарахування окремих видів заробітку та віднесення до складу груп витрат;
- необхідність створення забезпечень;
- методика розрахунків щодо забезпечень (зокрема це стосується резервів на виплату відпусток та додаткового пенсійного забезпечення);
- методика розподілу і розрахунку виплат працівникам, що виплачуються за рахунок прибутку.

Для безпосереднього ведення обліку Фірма використовує типові форми первинної облікової документації: Табелі робочого часу, Штатні розписи, Розрахункові відомості та багато іншого. Синтетичний облік розрахунків з оплати праці здійснюють на рахунку 661 «Розрахунки за виплатами працівникам», який у ТОВ «Ернст енд Янг Україна» має розгалужену аналітику в розрізі валюти

нарахування, відділу, виду виплати в залежності від кадрової події, що визначається у робочому плані рахунків.

Порядок нарахування окремих видів заробітної плати персоналу підприємства залежить від форми оплати праці та регламентується нормами законодавства України в галузі трудових відносин.

Підвищена увага при нарахуванні заробітку приділяється розрахунку середньоденної заробітної плати, яка має свою специфіку в залежності від виду виплати: при нарахуванні відпускних, лікарняних чи оплаті заробітку за дні перебування у відрядженнію.

Зокрема для розрахунків відпускних середню зарплату визначають шляхом ділення заробітку за 12 місяців, що передують відпустці та кількість календарних днів за мінусом святкових днів, що припадають на цей період.

Для відряджень засосовується аналогічна методика, але базовим періодом для розрахунків стають два місяці до настання події. На останньому кроці розрахунків середньоденний заробіток працівника порівнюють із результатом розрахунку і обирають більшу з двох сум.

Розрахунки середнього заробітку для лікарняних ведуться на основі інформації із Постанови Кабінету Міністрів України № 1266 від 26 вересня 2001 р., при цьому враховуються такі елементи як страховий стаж працівника.

Для удосконалення системи обліку розрахунків з заробітної плати, досліджено американський підхід до організації оплати праці на підприємстві. Особливостями підходу є використання показників ефективності для оцінки результатів діяльності окремих працівників, функціонування системи контролю за часом та використання інструменту заохочення у вигляді залучення працівників до частки у доходах компанії.

На основі дослідженого зарубіжного досвіду було запропоновано в форматі рекомендаційного характеру такі нововведення:

- доповнення системи показників ефективності діяльності;
- запровадження преміювання за результатами діяльності окремого фінансового року спеціалістів.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ З МЕТОЮ ЙОГО ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ

3.1. Аналіз складу та структури фонду оплати праці

Аналіз витрат на оплату праці для будь-якого підприємства відіграє важливу роль. Паралельно до нього варто проводити неперервний моніторинг та здійснювати систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати (оплати праці) для подальшого ефективного управління ним. Результати аналізу можуть бути використані для створення можливостей економії грошових коштів та оптимізації управління ними [6, с. 216]. Варто зазначити, що додатково є можливість віднайти шляхи для підвищення продуктивності праці та зниження рівня витрат часу та людського ресурсу на неї.

Серед завдань аналізу фонду оплати праці можна виокремити:

- встановлення відхилень за фондом оплати праці із подальшим виявленням факторів, що на це повпливали;
- дослідження структури фонду заробітної плати поточного періоду для оцінки доречності внутрішніх відсоткових співвідношень і пошуку рішень щодо забезпечення функціонування діючого фонду як стимулу до ефективної праці;
- визначення резервів, які має підприємство для збільшення або зменшення витрат на оплату праці персоналу.

До фонду оплати праці відносять витрат на оплату праці персоналу незалежно від джерела фінансування цих виплат [51, с. 152]. Аналіз фонду оплати праці передбачає здійснення наступних етапів:

1. Аналіз структури фонду оплати праці.
2. Аналіз динаміки змін у структурі із виявленням причин.
3. Визначення впливу факторів на відхилення, які моли місце.

Основними джерелами інформації для здійснення структурно-динамічного аналізу фонду оплати праці виступають форми статистичної звітності, склад яких

представлено в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

**Статистична звітність, що використовується
для аналізу фонду оплати праці**

Типова форма	Назва статистичного звіту
№1–ПВ	«Звіт з праці»/ «Звіт підприємства по продукції»
№3–ПВ	«Звіт про використання робочого часу»
№1–підпр	«Звіт про основні показники діяльності підприємства за рік»

Джерело: згруповано за інформацією [37]

Додатковим джерелом інформації виступає фінансова звітність підприємства, зокрема Форма № 1 «Баланс» та Форма № 2 «Звіт про фінансові результати» (Додаток Л, Dodatok M). Результати структурно-динамічного аналізу фонду оплати праці для відділу ТОВ «Ернст енд Янг Україна» за I, II, III квартали 2022 року представлено в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

**Структурний аналіз складових фонду оплати праці відділу ТОВ «Ернст
енд Янг Україна» за I, II, III квартали 2022 року, тис. грн**

Назва показників	Показники 2022 року, тис.грн	Питома вага, %	Показники 2022 року, тис.грн	Питома вага, %	Показники 2022 року, тис.грн	Питома вага, %
	I квартал		II квартал		III квартал	
1	2	3	4	5	6	7
Фонд основної заробітної плати	2 905,5	71,38%	3 024,2	70,23%	3 521,3	51,35%
Фонд додаткової заробітної плати, всього з нього:	1 108,1	27,22%	1 092,8	25,38%	891,8	13,01%
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	0,0	0,00%	3,2	0,07%	15,3	0,22%
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні)	577,1	14,18%	523,5	12,16%	349,3	5,09%

Продовження табл. 3.2

1	2	3	4	5	6	7
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати	10,3	0,25%	18,1	0,42%	0,3	0,00%
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Заохочувальні та компенсаційні виплати, всього з них:	56,9	1,40%	189,2	4,39%	2443,9	35,64%
Матеріальна допомога	0	0,00%	4,2	0,10%	8,6	0,13%
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	54,5	1,34%	0,7	0,02%	0,9	0,01%
Фонд оплати праці штатних працівників, усього	4 070,5	100,00%	4 306,2	100,00%	6 857,0	100,00%

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна» (Додаток Н, Додаток П, Додаток Р)

Визначення питомої ваги дозволило нам сконцентрувати увагу на тому, у якому відсотковому співвідношенні до фонду оплати праці існують їх елементи. Це відбувається шляхом ділення суми окремої складової фонду на загальний розмір фонду оплати праці та подальшим множенням показника на 100%.

Візуально оцінивши результати, можна зазначити, що найбільшу питому вагу з усіх, обраних для дослідження, періодів має фонд основної заробітної плати, що становить більше 50%.

Таке рішення розподілу виплат у такому відсотковому співвідношенні є корисним і свідчить про вектор опори на стабільність виплат і фіксовані затверджені бюджети за статтями витрат на оплату праці відповідно окладів працівників.

У результаті складено діаграми із ілюстративно поданими даними

дослідження (рис. 3.1).

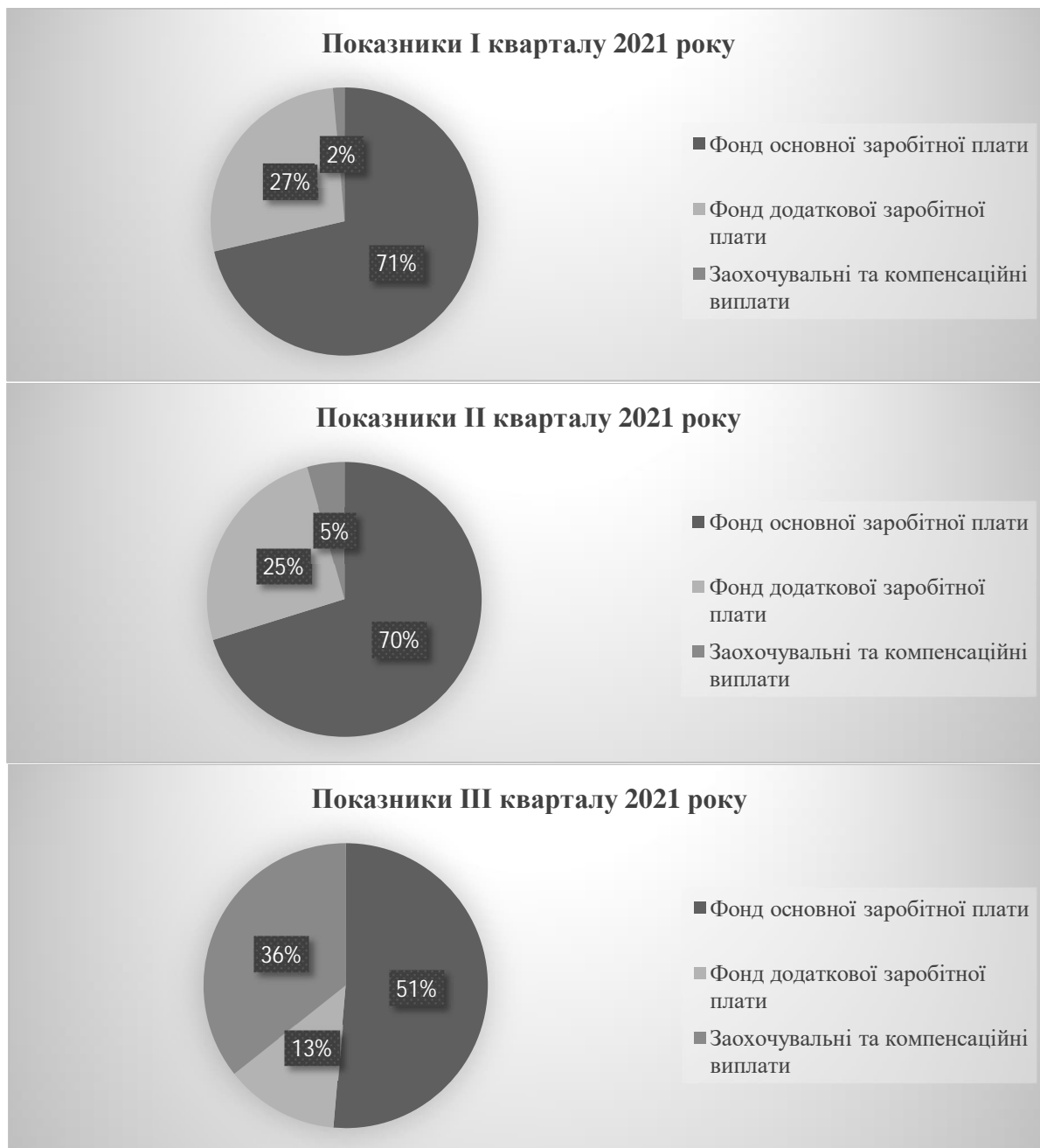


Рис. 3.1. Структура фонду заробітної плати на основі інформації за I, II, III квартали 2022 року для відділу ТОВ «Ернст енд Янг Україна»
Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Надалі проведемо розрахунок абсолютних та відносних величин. Для цього можна використовувати два методи: ланцюговий та базисний [57, с. 65-66]. За умов використання ланцюгового – порівнюються показники кожного наступного значення відносно попереднього. У разі вибору базисного методу показники наступних періодів порівнюються з одним, що обирається базовим. За класичною схемою це показник найпершого періоду з вибірки.

У ході мого дослідження було обрано базисний метод. Розрахунки наведено нижче у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Динамічний аналіз фонду оплати праці для відділу ТОВ «Ернст енд Янг Україна» за I, II, III квартали 2022 року

Назва показників	Показники 2022 року			Абсолютне відхилення, тис.грн		Відносне відхилення, %	
	I квартал	II квартал	III квартал	Порівняння I та II кварталів	Порівняння I та III кварталів	Порівняння I та II кварталів	Порівняння I та III кварталів
Фонд основної заробітної плати	2 905,5	3 024,2	3 521,3	118,7	615,8	4,09%	21,19%
Фонд додаткової заробітної плати, всього з нього:	1 108,1	1 092,8	891,8	-15,3	-216,3	-1,38%	-19,52%
Надбавки до тарифних ставок та посадових окладів	0,0	3,2	15,3	3,2	15,3	320,00%	1530,00%
Премії, що носять систематичний характер	577,1	523,5	349,3	-53,6	-227,8	-9,29%	-39,47%
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати	10,3	18,1	0,3	7,8	-10	75,73%	-97,09%
Заохочувальні та компенсаційні виплати, всього з них:	56,9	189,2	2443,9	132,3	2387	232,51%	4195,08%
Матеріальна допомога	0	4,2	8,6	4,2	8,6	420,00%	860,00%
Виплати, що мають індивідуальний характер	54,5	0,7	0,9	-53,8	-53,6	-98,72%	-98,35%
Фонд оплати праці штатних працівників, усього	4 070,5	4 306,2	6 857,0	235,7	2 786,5	5,79%	68,46%

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна» (Додаток Н, Додаток П, Додаток Р)

Як ми бачимо за результатами розрахунків, у порівнянні із I кварталом розмір

фонду оплати праці збільшувався за ненормованою арифметичною прогресією, що говорить нам про можливість фірми до підтримання та збільшення розмірів заробітних плат для персоналу.

Для ілюстрації використано лінійний графік, який відображає кількісні зміни обсягу фонду заробітної плати штатного персоналу (рис. 3.2).

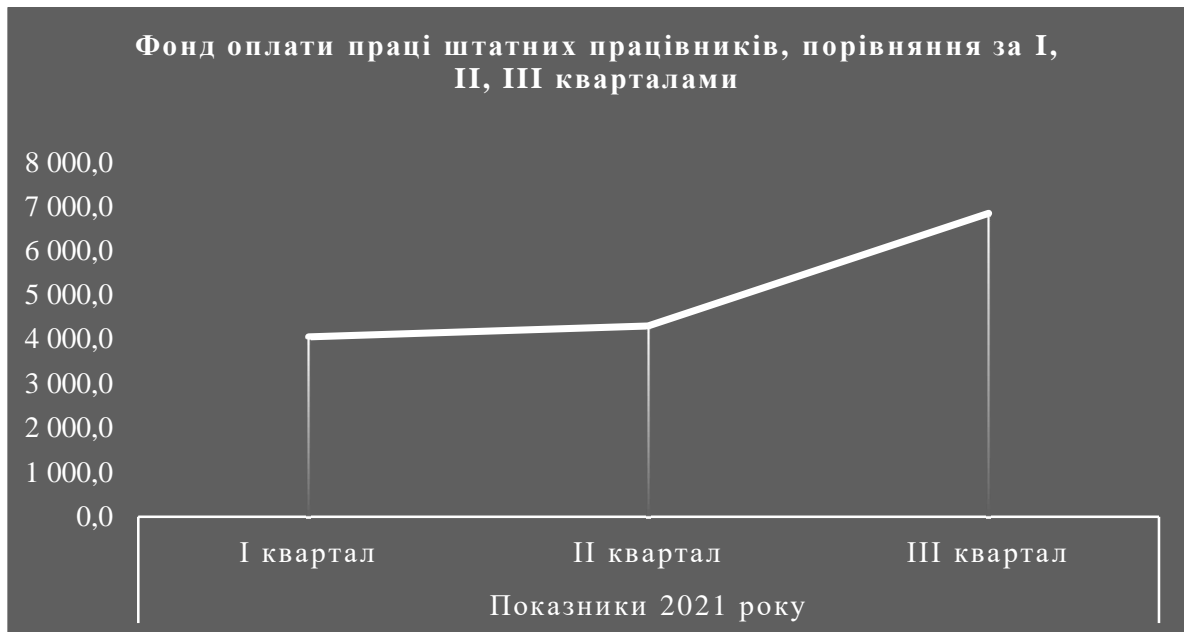


Рис. 3.2. Динаміка зростання розміру фонду заробітної плати за I, II, III кварталами 2022 року для відділу ТОВ «Ернст енд Янг Україна»
Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

На це повпливали структурні зміни, що впливають із зміни у співвідношеннях елементів фонду заробітної плати, зокрема розмірів трьох основних його складових.

Простежуючи зміни, можемо зазначити, що показник фонду основної заробітної плати збільшився у порівнянні з I кварталом на 21,19%. Протилежним результатом відрізняються зміни у фонді додаткової заробітної плати. У порівнянні з I кварталом його розмір зменшився на 19,52%. Заохочувальні та компенсаційні виплати відносно I кварталу зросли майже у 3,5 рази у II та у приблизно у 42 рази, що є екстремальним збільшенням. Таким чином можемо говорити про трансформацію структури у результаті підвищень у II кварталі та виплати працівникам річного бонусу у форматі премій, що входить у склад заохочувальних виплат у III кварталі.

Основні динамічні зрушення у розмірах фонду основної, додаткової заробітних плат і заохочувальних та компенсаційних виплат продемонстровано порівняльною гістограмою (рис. 3.3).

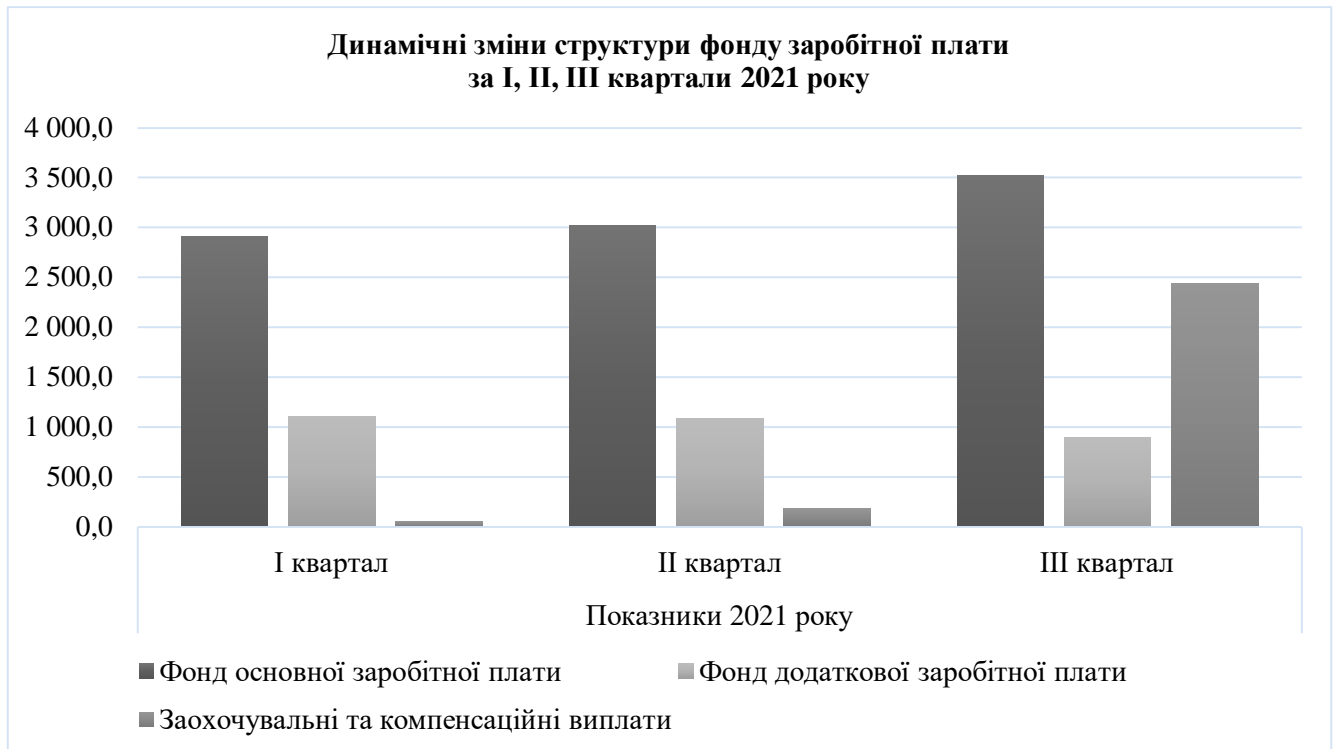


Рис. 3.3. Динамічні зміни структури фонду заробітної плати за I, II, III кварталами 2022 року для відділу ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

За результатами структурно-динамічного аналізу фонду оплати праці у ТОВ «Ернст енд Янг Україна» можна зробити такі висновки:

1. Аналіз структури та змін у ній відносно фонду основної заробітної плати говорить про можливість підприємства збільшувати посадові оклади працівникам та повну залученість працівників до роботи. Це наводить на думку про існування можливостей створення резервних коштів у бюджеті для випадків підвищення співробітників. Опісля проведених розрахунків зміни відображають позитивну тенденцію.

2. Структура фонду додаткової заробітної плати зазнавала поступового спаду у розрізі розміру фонду. На це повпливало зменшення у складу фонду суми винагород, що мають систематичний характер. Проте можна відмітити, що у II кварталі відбулось масове підвищення працівників. До таких висновків можна прийти, звернувши увагу на різкий спад розміру виплат, пов'язаних з індексацією

заробітної плати у III кварталі відносно значення II.

3. Заохочувальні та компенсаційні виплати яскраво демонструють здатність підприємства підтримувати стимулюючу функцію заробітної плати через залучення системи преміювання. У III кварталі можна відзначити виплату бонусу працівникам за результати роботи по попереднім періодам. Тобто, фірма має також можливість здійснювати додаткове матеріальне стимулювання трудового колективу.

4. Також варто звернути увагу і на можливості фірми підтримки своїх працівників, які присутні, спираючись на інформацію про розміри матеріальної допомоги. У II та III кварталі допомога була виплачена за запитом потребуючих неї працівників.

3.2. Факторний аналіз фонду оплати праці з метою пошуку резервів його ефективного використання

У загальному розумінні, факторний аналіз - це метод статистичного зменшення, який має на меті пояснити можливі кореляційні зв'язки між певними змінними [62, с. 20].

У сфері розрахунків з оплати праці проведення такого аналізу потребується для оцінки зміни фонду оплати праці та визначення основних та вспоміжних факторів, що такі зміни спричинили. Для відбору факторів застосовуються елементи, що необхідні для розрахунку моделі середньорічної оплати праці для співробітника [61, с. 190]. Модель розраховується за формулою формулою:

$$Z_p^p = D_p^p * k_1 * T_c * k_2 * k_3 * Z_p^r, \quad (3.1)$$

де Z_p^p – середньорічна оплата праці працівника;

D_p^p – середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік;

T_c – середня тривалість робочого дня;

k_1 – коефіцієнт доплат за невідпрацьовані людино-дні;

k_2 – коефіцієнт доплат за невідпрацьовані людино-години;

k_3 – коефіцієнт інших виплат;

Z_p^r – середньогодинна заробітна плата працівника.

Розрахунок показників для здійснення факторного аналізу фонду оплати праці визначення кінцевого – розміру середньорічної оплати праці наведено в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Розрахунок показників для факторного аналізу фонду оплати праці для відділу ТОВ «Ернст енд Янг Україна» за III квартал 2022 року

№	Назва показників	Джерело інформації	Показники III кварталу 2022 року
1	Фонд оплати праці, всього (тис. грн.)	квартальна 1-ПВ	6 857,00
2	Середньооблікова чисельність працівників, осіб.	середня по значенням місячної 1-ПВ	59
3	Відпрацьовано всіма працівниками, люд./год	місячна 1-ПВ	8 200
4	Середньорічна оплата праці одного працівника, грн.	Зарплатні відомості	9 322,40
5	Середньомісячна оплата праці одного працівника, грн.	Зарплатні відомості	912,78
6	Відпрацьовано одним працівником, год.	(р.3 / р.2)	138,98
7	Тривалість робочого дня, год.	Графік роботи	8
8	Відпрацьовано всіма працівниками, люд./днів.	(р.3 / р.7)	1 025
9	Відпрацьовано одним працівником, днів.	(р.8 / р.2)	17,37
10	Середньогодинна заробітна плата	(р.1 / р.3)	0,84

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Можна побачити, що середньорічна оплата праці виступає аналогічною за розміром до показника. Який вираховується за допомогою даних із розрахункових відомостей заробітної плати без додаткових пошуків коефіцієнтів.

Для порівняння і дослідження факторів впливу на зміни у фонді оплати праці використаємо аналогічний розрахунок на основі значень попереднього кварталу 2022 року на основі даних «Ернст енд Янг Україна».

За результатами проведеного аналізу у табл. 3.5, встановлено, що найбільші кореляційні зв'язки коливання розміру фонду оплати праці спричинені змінами середньооблікової чисельності працівників та середнього рівня оплати праці на

підприємстві.

Таблиця 3.5

Динаміка зміни факторів впливу на розмір фонду заробітної плати для відділу ТОВ «Ернст енд Янг Україна» за II та III квартали 2022 р.

№	Назва показників	Показники II кварталу 2022 року	Показники III кварталу 2022 року	Абсолютне відхилення	Відносне відхилення
1	Фонд оплати праці, всього (тис. грн.)	6 306,2	6857,00	550,8	8,73%
2	Середньооблікова чисельність працівників, осіб.	64	59	-5,0	-7,81%
3	Відпрацьовано всіма працівниками, люд./год	9100	8200	-900,0	-9,89%
4	Середньорічна оплата праці одного працівника, грн.	10927,60	11922,40	994,8	9,10%
5	Середньомісячна оплата праці одного працівника, грн.	1072,32	912,78	-159,5	-14,88%
6	Відпрацьовано одним працівником, год.	142,19	138,98	-3,2	-2,25%
7	Тривалість робочого дня, год.	8	8	-	-
8	Відпрацьовано всіма працівниками, люд./днів.	1138	1025	-112,5	-9,89%
9	Відпрацьовано одним працівником, днів.	17,77	17,37	-0,4	-2,25%
10	Середньогодинна заробітна плата, грн.	0,69	0,84	0,1	20,67%

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна» (Додаток П, Додаток Р)

Розрахуємо розмір даного впливу для показника фонду оплати праці по кожному із кварталів через множення розміру зміни одного фактора на розмір зміни іншого. Формула матиме вигляд:

$$\Phi_{\text{оп}}^{\text{змін}} = K_p * Z_p^p, \quad (3.2)$$

де $\Phi_{\text{оп}}^{\text{змін}}$ – зміна фонду оплати праці;

K_p – зміна фактору середньооблікової чисельності працівників;

Z_p^p – зміна фактору середнього рівня оплати праці за рік.

Розрахунки для змін II відносно I кварталу відносно змін факторів були

проведені окремо, зміна фактора середньооблікової чисельності працівників була у бік збільшення на 3. Водночас розрахунок відхилення для фактору середньорічна оплата праці було проведено окремо, розмір збільшення становить 2 508,27 грн на одного працівника. Результат розрахунку представлено табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Аналіз відхилень факторів впливу на розмір фонду оплати праці для відділу ТОВ «Ернст енд Янг Україна» за I, II та III квартали 2022 р.

Взаємопов'язані фактори	Зміни у поівнянні II та I кварталів	Зміни у поівнянні III та II кварталів	Загальна зміна фонду оплати праці
Середньооблікова чисельність працівників, осіб.	3	-5	
Середньорічна оплата праці одного працівника, грн.	2 508,27	994,80	
Кількісний вплив фактора ($F_{оп}^{змін}$), тис. грн.	7 524,80	- 4 974,0	2 550,8

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Для перевірки сума має співпадати із розміром абсолютного відхилення фонду оплати праці між розмірами II та III кварталів 2022 року за використання ланцюгового методу. Здійснимо перевірку:

«Розмір фонду оплати праці III кв. - Розмір фонду оплати праці II кв. = Абсолютне відхилення розміру фонду оплати праці за ланцюговим методом = Загальна зміна фонду оплати праці»

$$6\,857,0 - 4\,306,2 = 2\,550,8 \text{ грн.}$$

Дані співпадають з, отриманими у таблиці, розрахунками.

Отже, порівнявши інформацію по трьом кварталам 2022 року можна зробити висновки про те, що збільшення фонду оплати праці на 2 550,8 грн, що було зумовлено впливом двох факторів.

Відповідно розрахункам, збільшення зростання середньорічної оплати праці на 2 508,27 грн, фонд оплати праці збільшився на 7 524,80 тис. грн. Це говорить про те, що у проміжку I та II кварталів 2022 року Фірма мала можливості здійснювати виплати підвищення та премій працівникам, активно розвиваючи заохочення до

праці.

Проте у порівнянні наступних періодів у зв'язку із зменшенням середньооблікової чисельності працівників на 5 а нестрімким збільшенням середньорічної оплати праці фірмі не вдалось зекономити і було витрачено 4 974 тис. грн.

Це свідчить, що, незважаючи на відтік кваліфікованих кадрів, основною причиною загального збільшення фонду оплати праці персоналу стало зростання розміру їх заробітної плати.

3.3. Діджиталізація обліку та аналізу розрахунків з оплати праці

За умов сьогодення, законодавство та умови праці змінюються у ритмічному темпі настільки швидко, що стає важко підлаштуватись під нововведення, використовуючи їх коректно у розрахунках. Ще важчим стає запровадження цих апгрейдів до програмних систем, шляхом оновлення технологій, їх модернізації та підлаштування.

Таке явище додатково спричинене і необхідністю ведення великого обсягу інформації, роботи на постійній основі з масивами даних та проведення по ним відповідних розрахунків [11, с. 17-18].

В організації обліку та формування звітності мають використовуватись сучасні інформраційні системи та комп'ютерне обладнання, яке здатне підтримувати їх функціонування. На жаль, багато процесів у обліку налаштовані ретроспективно, а тому існує необхідність перегруження систем даними для збереження інформації за минулі періоди.

Для багатьох підприємств це велика проблема. Окрім необхідності збереження документації у паперовому форматі, на що необхідне облаштоване приміщення та наглядний склад персоналу, важливим стає збереження такої інформації у електронному вигляді.

З одного боку це рішення є дуже привабливим, адже несе у собі ряд можливостей:

- швидкий пошук даних по базі за допомогою програмного забезпечення;
- оптимізовані розрахунки із їх подальшим збереженням на мережі;
- просторова компактність у зберіганні інформації;
- зменшення витрат, пов'язаних із зберіганням та контролем за паперовими носіями;
- конфіденційність даних та підвищення рівня недопущення їх втрати шляхом втрати якості носія (пошкодження паперового варіанту документа, його втрата, тощо) [21, с. 56].

Але варто зазначити, що існують і негативні сторони: великі затрати на формування, підтримку та постійні оновлення системи та техніки, можливість збоїв, втрата аудиторського сліду, необхідність впровадження Положень та Інструкцій щодо використання та перекваліфікація персоналу [64, с. 88-89].

На щастя, у якісному порівнянні все одно використання інформаційних систем та програмно-технічного забезпечення принесуть більше користі, забезпечивши зручність, стандартизацію та автоматизацію системи обліку та формування звітності на підприємствах. Бонусом інформаційні системи за справних та коректних налаштувань зменшують ймовірність допущення помилок у роботі, зокрема у розрахунках.

Облік розрахунків з оплати праці ведеться на основі певних засад, головними з яких є:

- інтеграція в єдине ціле обліку кадрів;
- автоматизація збору інформації про вихід найманих працівників на роботу та відпрацьований час [53, с. 14];
- автоматизація розрахункових операцій;
- автоматизований контроль з проведенням різних розрахунків і коригувань [6, с. 296].

ТОВ «Ернст енд Янг Україна» оновлює конфігурацію «1С:Бухгалтерія для України 8.2» щоразу за можливості отримання даних про завершення тестування раніше закуплених версій. Важливим моментом є те, що надалі воно має бути коректно збережене системою та відобразатись однаково у всіх пов'язаних записах

та документах. Використання «1С:Бухгалтерія для України 8.2» дає змогу повноцінно вести кадровий, управлінський та фінансових облік [22, с. 67]. До того ж є можливість «ручної» програмної зміни у поточній ліцензійній версії, що часто застосовується працівниками ІТ-відділу за прохання і погодження Відділу розрахунків з персоналом.

Утім, система все ще потребує особливих форм звітів та оновлень розрахункових записів, які працівники Відділу розрахунків з працівниками додають самостійно, погодивши з ІТ-відділом їх формат.

Такі шаблони додаються через реєстр «Зовнішні звіти: Додаткові обробки» і створюються для зручності тих, хто має намір працювати по ним [4, с. 310]. Це є гарною та досить частою практикою за випадків, коли виникає необхідність специфічного нарахування, яке не проводилось до цього.

Зважаючи на обставини сьогоднішнього дня, відповідно до Указу Президента України № 133/2017 Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 28 квітня 2017 року «Про застосування персональних спеціальних економічних та інших обмежувальних заходів (санкцій)», «1С» знаходиться під санкціями від РНБО, при цьому заборона використовувати програмні продукти «1С» не стосується приватного сектору. Це означає, що оновлення програмного ядра «1С Підприємство» відбуватися не будуть через нелегальність його придбання. Саме тому рішення ТОВ «Ернст енд Янг Україна» націлене на пошук нового програмного забезпечення оптимізованого, сучасного і зручного у використанні.

Додатково ТОВ «Ернст енд Янг Україна» використовує програмне забезпечення «BAS Бухгалтерія», що є аналогом до 1С та дає рівноцінні можливості у веденні обліку. Оновлення, щоправда, випускаються частіше і є одразу більш якісними, програма працює швидко як через локальний, так і через дистанційний доступ на мережу, чого не можна сказати про 1С.

Наразі, версія «1С:Бухгалтерія для України 8.2» перегружена додатковими і вже не використовуваними шаблонами обробок, містить застарілі інформаційні бази, але продовжує активно використовуватись працівниками через важкість перенесення даних до іншого програмного забезпечення.

Разом з тим «BAS Бухгалтерія» має відчутні мінуси через неможливість вивантаження коректних звітів та їх переформатування у формат для подальшої завантаження у системи подання звітності (FREDO-звіт, MeDoc). Додатково залишається питання і про можливість створення контакту переливання інформаційних баз із 1С у систему без пошкоджень. Досвід у такому процесі відсутній. Наразі національний виробник старається покращити функціонування продукту, проводячи великі дослідження методом опитування користувачів та застосовують бета-тестування для оновлених конфігурацій. Саме через це відбувається поступове впровадження «BAS Бухгалтерії», яке зараз на етапі створення можливостей для суцільного перенесення баз без втрати інформації.

Розглядаючи «Облік SaaS», можна одразу зазначити його зручність та приємний інтерфейс. Додатково, плюсом є те, що інформація перебуває у хмарі, а отже, займає безпосередньо місця на носії Диску. Проте перехід є неможливим через ряд мінусів:

- програма не підійде для аналогічних за масштабом до ТОВ «Ернст енд Янг Україна» підприємств (велика кількість працівників);
- відкрите питання кола активних користувачів (необмежена кількість користувачів доступна після оплати відповідної ліцензії);
- велику кількість даних необхідно вносити вручну, провадячи розрахунки перед тим самостійно;
- відкрите питання доступу до даних програми, захисту інформації, що має бути конфіденційною і надійно захищеною;
- безпосереднє видалення даних, без можливості попереднього помічення на видалення (можливість виникнення ситуації випадкового натискання по існуючій клавіші видалення записів по нарахуванню по всьому періоду);
- відкрите питання використання програми без підключення до мережі Інтернет.

Опісля ретельного порівняння програмних продуктів та їх оцінки по якісним характеристикам і досвідом у користуванні, доходимо висновку, що лідером за своїм функціоналом залишається «1С:Бухгалтерія для України 8.2».

Однак, попри плюси, що надає «1С:Бухгалтерія для України 8.2», викликає великий сумнів її використання на теренах України. Продукт не підлягатиме подальшим оновленням, незважаючи на те, що на поточному етапі відсутні проблеми з оновленнями конфігурацій та адаптацією їх до змін законодавства, які розробляються та здійснюються українськими фірмами-франчайзі, які не мають зв'язків із країною-агресором.

Підприємство, діяльність якого досліджувалась, використовує усі можливості на трансформаційному етапі для плавного та якісного переходу на національне програмне забезпечення без втрати даних. Наразі такі роботи проводяться із залученням продуктів та компонентів «BAS Бухгалтерії».

Висновки до розділу 3

Важливим елементом управління розрахунками з оплати праці є аналіз фонду оплати праці підприємства. Інформаційними джерелами для проведення аналізу фонду оплати праці є дані статистичних форм звітності (зокрема № 1-ПВ, за видами діяльності підприємства), а також фінансового звіту форми № 2 «Звіту про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)».

Для оцінки впливу окремих складових фонду оплати праці здійснюють аналіз його структури. За результатами аналізу структури фонду оплати праці у ТОВ «Ернст енд Янг Україна» за 2022 рік було встановлено, що 70 % від загального фонду займає основна заробітна плата, 28% - додаткова заробітна плата та 2% припадає на заохочувальні виплати.

Така тенденція говорить про спрямованість системи оплати праці на стабільність виплат та можливості Компанії забезпечити матеріальне стимулювання персоналу за рахунок підвищень, а не системи бонусів. Утім, розмір і присутність інших складових дає нам змогу стверджувати, що ТОВ «Ернст енд Янг Україна» має ресурси для використання додаткових інструментів впливу, що базуються на преміальних виплатах.

Динамічний аналіз структури фонду оплати праці вказує на значні коливання між співвідношеннями у кварталах 2022 року. Зокрема, фонд основної заробітної плати у структурі III кварталу становив 3 521, 3 тис.грн, що відображає збільшення у порівнянні із даними I кварталу на 21%. Фонд додаткової заробітної плати склав 892 тис. грн, і зменшився у порівнянні із I кварталом на 216 тис.грн. Заохочувальні виплати навпаки зазнали збільшень у майже 240%. Така динаміка структури свідчить про:

1. У III кварталі відбулися виплати бонусів за результатами минулих періодів, про що говорить різкий стрибок суми.

2. У II кварталі, з огляду на подальше зменшення розмірів фонду додаткової заробітної плати відбулися події підвищення для персоналу. Про це також свідчить зміна у виплатах індексацій, як частини фонду додаткової заробітної плати.

3. Фонд основної заробітної плати збільшувався протягом III кварталів 2022 року. Проте за структурою у III кварталі розмір зменшився із 70% до 50%, на користь збільшення розміру заохочувальних виплат, відносно загальної суми фонду оплати праці.

Факторний аналіз було застосовано для виявлення основних факторів впливу на тенденцію зміни розміру фонду оплати праці. Після його проведення було встановлено, що основними факторами впливу є середня чисельність персоналу та їх середньорічна заробітна плата. Економія фонду відбулася через зменшення середньооблікової кількості працівників, тоді як спостерігається збільшення розміру їх середньорічної заробітної плати.

Для автоматизації ведення обліку підприємство, чия діяльність досліджується, використовує програмне забезпечення –«1С:Бухгалтерський облік для України 8.2», а також побічно використовуються системами «BAS-Бухгалтерія» та «Облік: SaaS».

Програми схожі за використанням, але при дослідженні їх можливостей і зручності було виявлено, що поточний продукт 1С є найбільш оптимальним варіантом для ведення діяльності на етапі перехідного періоду та діджиталізації процесів обліку.

ТОВ «Ернст енд Янг Україна» продовжує впровадження новітніх систем, а також вже активно використовує BAS та інше програмне забезпечення. Це допоможе у цілому дати стимул ринкові програмного забезпечення на національному рівні, а також урізноманітнити досвід роботи з автоматизованими системами для бухгалтерів, що забезпечить подальше зростання конкурентних переваг працівників бухгалтерії.

ВИСНОВКИ

Після проведення дослідження організаційно-теоретичних та практичних аспектів обліку заробітної плати, а також аналізу фонду оплати праці можна сформулювати такі висновки:

1. Оплата праці служить важливим фактором для функціонування будь-якого підприємства, а тому сутність поняття досліджувалась багатьма вітчизняними та іноземними науковцями. На її основі будуються різнорівневі економічні зв'язки: для роботодавців це важіль стимулу та впливу на людський ресурс підприємства, для працівника – основне джерело доходів для забезпечення потреб, для держави – інструмент соціально-економічного впливу та можливість поповнення бюджету за рахунок податкових стягнень. Поняття оплати праці та заробітної плати синонімічні за значенням, але перше є ширшим і узагальненим.

У роботі розкрито, що заробітна плата виконує низку функцій серед яких відтворювальна, стимулююча, регулююча, соціальна, а також функція формування платоспроможного попиту.

2. Встановлено, що фонд оплати праці розбивається за видами на фонд основної оплати праці (зокрема, фіксована ставка за тарифом), фонд додаткової оплати праці (доплати, надбавки та аналогічні інструменти), заохочувальна та компенсаційні виплати (серед них матеріальна допомога, премії та інш.).

3. Для обґрунтування правильності нарахування заробітної плати важливе значення має форма оплати праці: погодинна чи відрядна.

У роботі чітко висвітлено підкатегорії кожної з указаних форм: для погодинної - погодинна проста та погодинна преміальна форми, а для відрядної – відрядна проста, відрядна преміальна, відрядна прогресивна та акордна. На підприємстві «Ернст енд Янг Україна», заробітна плата нараховується з використанням погодинної преміальної форми оплати праці, яка базується на посадових окладах.

4. Виявлено, що правове поле для регулювання обліку розрахунків з оплати праці є широким та охоплює багато аспектів, які потребують нормативно-

правового регулювання. На національному рівні воно представлене законодавчими документами (Конституція України, кодекси, закони, тощо), підзаконними актами (постанови, накази, листи роз'яснення), а також інструкціями та положеннями (НП(С)БО, інструкції, методичні рекомендації). Міжнародне право теж регламентує питання обліку розрахунків з оплати праці через Конвенцію та норми за МСБО.

У роботі проведено порівняння вітчизняного та міжнародного нормативно-правового забезпечення за ступенем детальності викладених пунктів, вимог та уніфікованих форматів ведення обліку. В результаті встановлено, що норми Міжнародних стандартів є більш повними, структурованими, але додатково відображають детальні та прискіпливі вимоги до ведення обліку розрахунків з оплати праці.

5. Досліджено, що організація обліку розрахунків з оплати праці базується на трьох етапах: формуванні облікової політики, створенні та налаштуванні системи документообігу, формалізація та групування робочого плану рахунків.

Облікова політика підприємств у розрізі розрахунків з оплати праці має включати обґрунтування таких елементів як включення витрат на оплату праці до конкретної групи витрат з огляду на діяльність компанії, необхідність та порядок створення забезпечень на виплати, регламент визначення та оцінки розміру таких забезпечень, методику розподілу виплат працівникам, що здійснюються за рахунок прибутку. У роботі викладено аспекти по наведеним вище пунктам облікової політики, - встановлено, що вони відповідають нормам сучасного законодавства.

Для посилення деталізації інформації про розрахунки з оплати праці окремих категорій персоналу у ТОВ «Ернст енд Янг Україна» створено робочий план рахунків, у якому розширено аналітику до рахунків 661 «Розрахунки за заробітною платою» та 663 «Розрахунки за іншими виплатами» у розрізі валюти та кост-центру.

6. Встановлено, що за різних форм оплати праці, елементи розрахунку заробітної плати варіюються. За відрядної форми оплати праці увагу звертають на виробіток та розцінки за одиницю, при погодинній вектор зміщено на встановлену

ставку та фактично відпрацьований час. За розгалуженнями у розрізі преміальних форм елементом розрахунку додатково будуть виступати бонусні виплати, за прогресивними – оновлені розцінки за виготовлені одиниці продукції понад нормою.

ТОВ «Ернст енд Янг Україна» спеціалізується на наданні послуг, у зв'язку з чим для провадження розрахунків використовується погодинна преміальна форма оплати праці, що базується на посадових окладах.

У роботі детально відображено кореспонденцію та опис операцій по розрахункам із заробітною платою. Особливостями у обліку виплат працівникам, притаманними фірмі, діяльність якої досліджується, виступають розподіл виплат працівникам у відсотковому співвідношенні всієї суми на аванс та заробітну плату, створення забезпечень на виплату відпусток, а також виплата премій у форматі річного бонусу окремим групам працівників.

7. Досліджено, що нарахування окремих складових оплати праці методом розрахунку середнього заробітку має низку важливих відмінностей, в залежності від їх виду. Для провадження нарахування відпускних та оплати за дні перебування у відрядженні використовуються норми Порядку № 100, а для лікарняних – Постанова № 1266.

При розрахунку середнього заробітку для відпускних до уваги беруться фактично відпрацьований час за встановлений період, а також нарахований за нього заробіток. Відмінність полягає в тому, що для розрахунку відпускних базовим періодом визначаються 12 місяців до настання кадрової події, а для днів оплати відрядження – 2 місяці.

При розрахунку середнього заробітку для лікарняних розрахунковим періодом є 12 місяців до настання страхової події, алгоритм розрахунку має відмінність у необхідності врахування відповідного коефіцієнту страхового стажу працівника.

8. Встановлено, що зарубіжний досвід обліку розрахунків з оплати праці є дуже прогресивним, зокрема можна виділити американський підхід до преміювання. Відповідно до нього, працівник ланки керівництва і вище залучений до отримання виплат із прибутку Компанії. ТОВ «Ернст енд Янг Україна» давно

використовують дану практику у форматі виплат річної премії за успішні результати роботи. Орієнтиром для встановлення таких виплат є оцінка діяльності працівника за окремими факторами (кількість проектів у менеджерів. Показники КРІ, тощо).

Запропоновано на розгляд впровадження виплати премії працівникам, що знаходяться на початкових та середніх по ієрархії штатного розпису позиціях у форматі премії за результатами діяльності окремого фінансового року.

9. Проведено аналіз структури та динаміки фонду оплати праці ТОВ «Ернст енд Янг Україна» за I, II, III квартали 2022 року. Результати дослідження свідчать про суттєві структурні зрушення, серед яких:

1) За розмірами фонд оплати праці протягом усіх кварталів збільшувався, що говорить про забезпеченість підприємства ресурсами для провадження постійних виплат працівникам їх заробітної плати та, додатково – існування резервів для її збільшення.

2) За даними кожного кварталу, фонд основної заробітної плати становив переважно більшу частку як складова структури загального фонду оплати праці. З цього випливає, що ТОВ «Ернст енд Янг Україна» націлює вектор на стабільність по результатам роботи працівників.

3) У III кварталі в порівнянні із іншими періодами фонд додаткової заробітної плати зменшився майже у половину, натомість як розмір заохочувальних та компенсаційних виплат зріс майже у 40 разів. З огляду на це, підприємство реалізувало свій потенціал і виплатило працівникам премії.

4) У III кварталі розмір виплат, пов'язаних із індексацією зменшився на майже всю суму, що була у II кварталі 2022 року. З цього можна зробити висновки про зникнення необхідності індексувати заробітну плату, причиною такого явища слугували підвищення окладів працівників.

Доведено, що аналіз структури дозволяє оцінити складові фонду заробітної плати, їх питому вагу у загальному фонді для отримання інформації про націленість підприємства на стабільні чи динамічні виплати, встановити особливості діяльності, які можуть бути фактором впливу, оцінити можливості фірми до

забезпечення власного персоналу гідною оплатою їх праці, а також відслідкувати можливі кадрові події, які стали фактором впливу на появу структурних зрушень.

10. Здійснено факторний аналіз фонду оплати праці та встановлено, що:

а) основними факторами впливу на розмір фонду оплати праці є середня чисельність персоналу та їх середньорічна заробітна плата, які діють обернено пропорційно один до одного.

б) економія фонду може бути впроваджена шляхом зменшення середньооблікової кількості працівників. Його понаднормоване використання може бути спричинене у наслідок збільшення середньорічної заробітної плати персоналу.

11. Встановлено, що основними аспектами для діджиталізації розрахунків є використання новітніх інформаційних систем, впровадження у діяльність актуального програмного забезпечення та постійний моніторинг змін та впроваджень у програмних рішеннях та нормах законодавства для оперативного реагування на них. Під час проходження практики на ТОВ «Ернст енд Янг Україна» отримано досвід у користуванні програмним забезпеченням для ведення обліку, зокрема – 1С:Бухгалтерія для України 8.2, BAS та Облік: SaaS. Для ведення електронного документообміну та подання звітності досліджено використанні додатків ФРЕДО-звіт та МеДок.

За результатами користування, у поточній діяльності програмне забезпечення 1С: Бухгалтерія 8.2 залишається на лідуючій позиції через практичність у використанні та сталий досвід роботи користувачів. Для підвищення рівня діджиталізації та функціонування поточних версій застосовується інструмент «Додаткові обробки» для створення звітів, які оптимізованих під потреби Компанії щодо висвітлення даних та їх структуроване оформлення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини. Київ : Центр навчальної літератури, 2015. 440 с.
2. Бутинець Ф. Ф. Історія бухгалтерського обліку : в 2-х частинах. Ч. I : навч. посіб. Житомир : ПП «Рута», 2001. 512 с.
3. Бухгалтерський фінансовий облік : підруч. За ред. проф. Ф. Ф. Бутинця. 5-е вид., доп. і перероб. Житомир : ПП «Рута», 2003. 726 с.
4. Войтюшенко Н. М. Інформаційні системи і технології в обліку : навч. посіб. Донецьк : ДонНУЕТ, 2013. 340 с.
5. Гадзевич О. І. Оплата праці в умовах ринку : теорія, практика. Київ : КОНДОР, 2018. 400 с.
6. Гілярівська Л. Т. Економічний аналіз. Київ, 2015. 396 с.
7. Гетьман О. О. Економіка підприємства : навч. посіб. 2-ге видання. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 488 с.
8. Голов С. Ф. Бухгалтерський облік за міжнародними стандартами. Київ : Лібра, 2001. 840 с.
9. Гнатенко Є. П. Аспекти обліку та законодавчо-нормативного регулювання оплати праці. Економічні науки. Серія : Облік і фінанси. 2013. Вип. 10. С. 74-83.
10. Гриньова В., Шульга Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини : Навчальний посібник. Київ : Знання, 2010. 310 с.
11. Домбровський В. А. Організація і методика обліку та аналізу праці та її оплати на базі сучасних інформаційних технологій : автореф. дис. канд. економ. наук. Київ, 2017. 20 с.
12. Добровський В. М., Гнилицька Л. В., Коршикова Р. С. Управлінський облік. Київ : Лібра, 2003. 235 с.
13. Економічний енциклопедичний словник. За ред. С. В. Мочерного. Львів : Світ, 2006. 568 с.

14. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : Наказ Міністерства Фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. Дата оновлення 29.07.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (дата звернення 22.10.2022).
15. Карпа М. С. Особливості розрахунків з оплати праці та шляхи їх оптимізації. Бухгалтерський облік, аналіз і контроль в системі управління підприємства : Матеріали V науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених. Львів. 2012. С. 111-113.
16. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради України. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. Дата оновлення 19.11.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 20.11.2022).
17. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення : монографія / А. М. Колот. – Київ : Фірма «Праця», 1997. – 192 с.
18. Конвенція про захист заробітної плати N 95 (укр/рос) : Міжнародний документ від 01.07.1949 р. № 95. Дата оновлення 23.06.1992. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text (дата звернення 27.10.2022).
19. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. Датат оновлення 01.01.2020. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 02.11.2022).
20. Коцупатий М. М. Облік і звітність в оподаткуванні у схемах і таблицях : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2015. 196 с.
21. Кузьменко А. В., Піголь І. Д. Актуальність та перспективи автоматизації бухгалтерського обліку. Економічні науки. 2015. №14. С. 56-59.
22. Клименко О. В. Інформаційні системи і технології в обліку. Навч. посібник. Київ: КНТЕУ, 2014. 320 с.
23. Лагутін В. Д. Теоретико-методологічні підходи до сучасних проблем оплати праці. *Економічна теорія*. 2016. № 1. С. 35.

24. Лебедь А. В. Автоматизація обліку оплати праці. *Економіст*. 2015. №31. С. 36-38.
25. Лишиленко О. В. Бухгалтерський облік : підруч. Київ : Вид-во «Центр навчальної літератури», 2005. 632 с.
26. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : Навчальний посібник. Львів : «Новий світ-2000», 2014. 241 с.
27. Мартин О. М. Заробітна плата як економічна категорія : соціально-економічні аспекти. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2015. Вип. 22. С. 232-240.
28. Матюха М. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : Навч. посібник для дистанційного навчання. Київ : Університет «Україна», 2007. 294 с.
29. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» : Міжнародний документ від 01.01.2012 р. Дата оновлення 01.01.2012. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011iText (дата звернення 10.11.2022).
30. Міжнародний стандарт фінансової звітності 2 «Платіж на основі акцій» : Міжнародний документ від 01.01.2012 р. Дата оновлення 01.01.2012. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_005iText (дата звернення 10.11.2022).
31. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : Наказ Міністерства Фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. Дата оновлення 09.12.2011. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1557-11#Text> (дата звернення 10.11.2022).
32. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 13-17. Ст. 112. Дата оновлення 25.11.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення 26.11.2022).
33. Прийма Л. Резерв на оплату відпусток : створення та облік. *Дебет-Кредит*. 2006. № 21. С. 26-27.
34. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV. Дата оновлення 10.08.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення 04.11.2022).

35. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. Дата оновлення 19.11.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 22.11.2022).

36. Про Державний бюджет України на 2022 рік : Закон України від 02.12.2021 р. № № 1928-ІХ. Дата оновлення 19.11.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20#Text> (дата звернення 20.11.2022).

37. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати : Наказ Державного Комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5. Дата оновлення 07.02.2004. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення 20.10.2022).

38. Про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон : Наказ Міністерства Фінансів України від 13.03.1998 р. № 59. Дата оновлення 12.05.2020. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98#Text> (дата звернення 15.10.2022).

39. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо облікової політики підприємства та внесення змін до деяких наказів Міністерства фінансів України : Наказ Міністерства Фінансів України від 27.06.2013 р. № 100. Дата оновлення 18.10.2022.

URL : <https://ips.ligazakon.net/document/MF13052#!> (дата звернення 02.11.2022).

40. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100. Дата оновлення 29.04.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (дата звернення 09.10.2022).

41. Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 р. № 195. Дата оновлення 21.04.2021. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/159-2001-%D0%BF#Text> (дата звернення 14.10.2022).

42. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України № 2464-VI від 08.07.2010 р. Дата оновлення

19.11.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення 24.11.2022).

43. Про індексацію грошових доходів населення : Закон України від 03.07.1991 р. № 1282-XII. Дата оновлення 30.04.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12#Text> (дата звернення 02.11.2022).

44. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо заповнення форм фінансової звітності : Наказ Міністерства Фінансів України від 28.03.2013 р. № 433. Дата оновлення 30.12.2013. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0433201-13#Text> (дата звернення 24.11.2022).

45. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» : Наказ Міністерства Фінансів України від 07.02.2013 р. № 73. Дата оновлення 10.08.2021. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#Text> (дата звернення 10.11.2022).

46. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» : Наказ Міністерства Фінансів України від 31.12.1999 р. № 318. Дата оновлення 03.11.2020. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text> (дата звернення 09.11.2022).

47. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : Наказ Міністерства Фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. Дата оновлення 03.11.2020. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення 10.11.2022).

48. Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням : Постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 р. № 1266. Дата оновлення 29.01.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-%D0%BF#Text> (дата звернення 10.10.2022).

49. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Дата оновлення 19.08.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 08.10.2022).

50. Просянюк Н. О., Ананська М. О., Кірсанова В. В., Станіславик О. В. Бухгалтерський облік. Теоретичні основи : навчальний посібник. За ред. д-ра екон. наук, проф. С. В. Філіппової. Харків : Бурун Книга, 2010. 240 с.
51. Прохар Н. В. Облік доходів, витрат і фінансових результатів : проблеми теорії та практики : монографія. Полтава : РВВ ПУЕТ, 2014. 257 с.
52. Саакян А. К., Бахшян А. Ж., Петросян Г. А., Покровська Н. Н. Соціологія управління. Переклад М.В.Бошин, Київ: Літера, 2016. 431 с.
53. Сараєва Г., Власенко Л. 1С : Бухгалтерія 8.2 : доступно для бухгалтера. Харків : Фактор, 2015. 528 с.
54. Саух І. В. Документальне забезпечення розрахунків з оплати праці. Міжнародний збірник наукових праць. 2015. №1. С. 311-319.
55. Соломонов С. Системи преміювання : за категоріями робітників. Довідник економіста. 2014. № 12. С. 75-78.
56. Сутність оплати праці як економічної категорії для цілей бухгалтерського обліку. За ред. О. М. Колеснікова. Національний університет біоресурсів та природокористування України. 2016. С. 8-14.
57. Тарасенко Н. В. Економічний аналіз : Навч. посібник. Львів : Новий світ, 2014. 188 с.
58. Ткаченко Н. М. Бухгалтерський фінансовий облік на підприємствах України : підруч. 6-те вид. Київ : А.С.К., 2002. 784 с.
59. Харун О. А. Мотиваційні особливості встановлення форм і систем оплати праці на підприємствах. Вісник ХНУ. 2011. №1. 87 с.
60. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 40-44. Ст. 356. Дата оновлення 10.10.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення 16.10.2022).
61. Цятковська О.В. Розрахунки з працівниками: джерела інформації та вектори аналізу. *Європейський вектор економічного розвитку* (INDEX COPERNICUS, РИНЦ, GOOGLE SCHOLAR): науковий журнал. - №2(19). - 2015. – с.189-197.

62. Шульга Н. В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів : автореф. дисер. канд. екон. наук. Київ : КНЕУ ім. Вадима Гетьмана, 2011. 20 с.
63. Щирба І. М. Облік розрахунків за заробітною платою в умовах комп'ютерної обробки даних. *Вісник ЖДТУ*. 2010. №3. С. 8-12.
64. Юр'єва І. А., Березіна Т. В. Аналіз шляхів удосконалення автоматизації обліку заробітної плати на підприємстві. *Вісник НТУ «ХП»*. 2016. № 67. С. 86-93.
65. Ярошенко М.О. Аналітика змін нормативно-правового регулювання розрахунку заробітної плати. Наука, освіта, технології інновації: тенденції, виклики, перспективи : Матеріали ч. 2, V науково-практичної конференції студентів : Полтава, 2021. С 43-44.
66. Ярошенко М.О. Щодо проблемних питань впровадження е-лікарняних на підприємстві. Сучасні виклики та актуальні проблеми економіки обліку, фінансів та права : Матеріали ч. 1, VI науково-практичної конференції студентів : Полтава, 2021. С 20-22.
67. Actual financial statements of «Ernst & Young Ukraine». URL : https://www.ey.com/uk_ua/ey-ukraine-s-reporting
68. Alshammari M.A., Aqied B.A., Mawali H. AI. What drives employee's involvement and turnover intentions: Empirical investigation of factors influencing employee involvement and turnover intensions. *Int. Manage Market* 6: 2016, p. 298-306.
69. Burry M. What To Do If You're Offered a Promotion Without a Raise. *The Balance* (thebalancemoney.com), 07.11.2022.
URL : <https://www.thebalancemoney.com/what-to-do-if-you-re-offered-a-promotion-without-a-raise-5076900> (дата звернення 27.10.2022).
70. Doyle, A. How Much Should You Be Getting Paid? *The Balance* (thebalancemoney.com), 14.11.2022. URL : <https://www.thebalancemoney.com/how-much-are-you-worth-2058755> (дата звернення 27.10.2022).
71. Doyle, Types of Employee Benefits and Perks. *The Balance* (thebalancemoney.com), 26.05.2022. (дата звернення 10.11.2022).

URL : <https://www.thebalancemoney.com/types-of-employee-benefits-and-perks-2060433> (дата звернення 10.10.2022).

72. Doyle, A. When Do Employees Get Paid Sick Leave? The Balance (thebalancemoney.com), 03.11.2022. URL : <https://www.thebalancemoney.com/when-do-employees-get-paid-sick-leave-6824023> (дата звернення 17.10.2022).

73. Gould H. What Is the Fair Labor Standards Act (FLSA)? The Balance (thebalancemoney.com), 19.09.2022. URL : <https://www.thebalancemoney.com/fair-labor-standards-act-5537097> (дата звернення 27.10.2022).

74. Heathfield S. M. What Are Paid Holidays? The Balance (thebalancemoney.com), 15.11.2022. URL : <https://www.thebalancemoney.com/what-are-paid-holidays-in-the-u-s-1918150> (дата звернення 10.10.2022).

75. Heathfield S. M. What Is a Leave of Absence? The Balance (thebalancemoney.com), 01.08.2022. URL : <https://www.thebalancemoney.com/leave-of-absence-what-is-it-1918150> (дата звернення 10.10.2022).

76. Heathfield S. M. When and How to Disclose Your Salary Requirements. The Balance (thebalancemoney.com), 17.03.2022. URL : <https://www.thebalancemoney.com/when-and-how-to-disclose-your-salary-requirements-2058756#citation-5> (дата звернення 10.11.2022). (дата звернення 27.10.2022).

77. F.John Reh. Golden Parachutes in Executive Compensation Packages. The Balance (thebalancemoney.com), 13.11.2019. URL : <https://www.thebalancemoney.com/golden-parachute-2276017> (дата звернення 22.10.2022).

78. Phipps M. How to Evaluate Stock Options in a Job Offer. The Balance (thebalancemoney.com), 30.01.2022. URL : <https://www.thebalancemoney.com/tips-for-evaluating-stock-options-in-a-job-offer-2063371> (дата звернення 03.11.2022).

79. Phipps M. What Kinds of Employee Benefits Should an Employer Offer?. The Balance (thebalancemoney.com), 01.09.2022. URL : <https://www.thebalancemoney.com/what-s-in-a-comprehensive-employee-benefits-package-1917860> (дата звернення 10.10.2022).

80. Yate M. How to Determine What Your Asking Salary Should Be. SHRM (shrm.org), 12.08.2022. URL : <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/organizational-and-employee-development/career-advice/pages/your-career-qa-how-to-determine-what-your-asking-salary-should-be.aspx> (дата звернення 17.10.2022).

ДОДАТКИ

Додаток А

Наказ про облікову політику підприємства ТОВ «Ернст енд Янг Україна» із змінами, викладеними у його в новій редакції

Товариство з обмеженою відповідальністю "Ернст енд Янг Україна"

НАКАЗ № 14

про облікову політику підприємства

01.07.2021 р

м. Київ

На виконання Закону України від 16.07.99 р. №996-XIV "Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні", Положень (стандартів) бухгалтерського обліку

НАКАЗУЮ:

Викласти діючий наказ про облікову політику в новій редакції.

1. Загальні положення

1.1. При веденні бухгалтерського обліку та складанні фінансової звітності застосовувати національні положення (стандарты) бухгалтерського обліку, затверджені Міністерством фінансів України.

2. Запаси

2.1. Застосовувати при вибутті запасів метод середньозваженої собівартості для оцінки їх вибуття. Визначення середньозваженої собівартості одиниці запасів проводити на дату операції.

2.2. Транспортно-заготівельних витрати включати безпосередньо до первісної вартості придбаних запасів (спосіб прямого обліку).

2.3. Одиницею бухгалтерського обліку запасів є їх найменування.

3. Необоротні активи

3.1. Застосовувати прямолінійний метод амортизації основних засобів із передбачених пунктом 26 ПСБО 7, а також довгострокових біологічних активів та інвестиційної нерухомості, у разі якщо вони обліковуються за первісною вартістю.

3.2. Застосовувати для малоцінних необоротних матеріальних активів і бібліотечних фондів прямолінійний метод амортизації.

Для інших необоротних матеріальних активів застосовувати прямолінійний метод амортизації.

3.3. Застосовувати прямолінійний метод амортизації нематеріальних активів.

3.4. До складу малоцінних необоротних матеріальних активів включати матеріальні активи з очікуваним строком корисного використання (експлуатації) понад один рік (або операційний цикл, якщо він довший за рік) вартістю не більше 20000,00 гривень.

3.5. Підприємство обліковує необоротні активи тільки за первісною вартістю без урахування зменшення корисності та переоцінки до справедливої вартості.

3.6. Первісне визнання необоротних активів та групи вибуття як утримуваних для продажу проводиться на дату, коли щодо активів, групи вибуття задовольняються умови, наведені в пункті 1 р. II ПСБО 27.

4. Резерви і забезпечення

4.1. Підприємство нараховує резерв сумнівних боргів.

4.2. Стосовно забезпечень різних видів прийняти наступні рішення.

Величина резерву сумнівних боргів визначається із застосуванням абсолютної суми сумнівної заборгованості (прямий метод).

Підприємство створює забезпечення на оплату відпусток працівникам підприємства.

Забезпечення переглядається шляхом перерахування доступного залишку невикористаних днів відпустки для працівників щомісячно. Розмір забезпечення не має бути меншим за еквівалент суми 1 розміру згідно із посадовим окладом за кожним окремим працівником.

Підприємство створює забезпечення на виконання гарантійних зобов'язань. Забезпечення на виконання гарантійних зобов'язань створюється у розмірі 2 % доходу від реалізації послуг.

Підприємство не створює забезпечення на реструктуризацію, виконання зобов'язань при припиненні діяльності.

Підприємство не створює забезпечення на виконання зобов'язань щодо обтяжливих контрактів.

Підприємство не створює забезпечення на передбачену законодавством рекультивацію (відновлення) порушених земель.

5. Доходи і витрати

5.1. Оцінка ступеня завершеності операції з надання послуг проводиться шляхом визначення питомої ваги обсягу послуг, наданих на певну дату, в загальному обсязі послуг, які мають бути надані.

5.2. Підприємство використовує тільки рахунки класу 9 "Витрати діяльності".

6. Інші положення

6.1. Встановити такі кількісні критерії суттєвості інформації:

- для інформації про господарські операції та події, пов'язані із змінами у складі (рухом) активів, зобов'язань, власного капіталу — у розмірі до 3% вартості всіх активів, усіх зобов'язань і власного капіталу відповідно;
- для окремих видів доходів і витрат — 2% чистого прибутку (збитку) підприємства;
- для проведення переоцінки або зменшення корисності об'єктів основних засобів і нематеріальних активів — 10 % справедливої вартості об'єктів основних засобів і нематеріальних активів;
- для визначення подібності активів — 5 % справедливої вартості об'єктів обміну;
- для розкриття інформації про сегменти при визначенні звітного сегмента — у діапазоні 9% чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) усіх сегментів підприємства;
- для статей Балансу (Звіту про фінансовий стан) — 5 % суми підсумку Балансу;

- для статей Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) — 5 % суми чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг);
- для статей Звіту про рух грошових коштів — 5 % суми чистого руху грошових коштів від операційної діяльності;
- для статей Звіту про власний капітал — 5 % розміру власного капіталу підприємства.

6.2. Стосовно підходів до класифікації пов'язаних сторін прийняти наступні рішення.

Затвердити перелік пов'язаних осіб підприємства згідно з додатком №2 до цього наказу.

Оцінка активів або зобов'язань в операціях пов'язаних сторін здійснюється методом порівнюваної неконтрольованої ціни.

6.3. Стосовно періодичності та об'єктів проведення інвентаризації прийняти наступні рішення.

Для забезпечення достовірності даних бухгалтерського обліку і фінансової звітності проводити щорічно інвентаризацію активів і зобов'язань відповідно до діючого Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань, затвердженого Міністерством фінансів України.

6.4. Фінансові активи, придбані в результаті систематичних операцій, визнають на дату укладення контракту.

6.5. Витрати, пов'язані з декількома операціями з інструментами власного капіталу, розподіляють із застосуванням обґрунтованої бази, якою є сума операції.

6.6. Філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи підприємства не складають окремий баланс.

6.7. Звіт про рух грошових коштів складати прямим методом (за формою № 3).

6.8. Розраховувати теперішню вартість довгострокової дебіторської заборгованості за формулою: $PV = FV : (1+i)^n$ (де PV - теперішня (продисконтована) вартість; FV - майбутня вартість грошей (сума майбутнього погашення); i - ставка дисконтування; n — кількість періодів до дати погашення).

Застосовувати для дисконтування середню річну облікову ставку рефінансування НБУ.

6.9. Включати до складу витрат у день настання події:

- суми ПДВ, не підтверджені зареєстрованими постачальниками податковими накладними, після спливу 1095 днів з дати складання податкової накладної;
- компенсуючі податкові зобов'язання з ПДВ за товарами / послугами, первісно придбаними для оподатковуваних операцій, при подальшому використанні в негосподарській/пільговій діяльності.

Керуючий партнер

 _____ Б.В.Ярмоленко

Головний бухгалтер

 _____ В.С.Чорна

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Додаток Б

Наказ на прийняття на роботу ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

ТОВ «Ернст енд Янг Україна»
найменування підприємства (установи, організації)
—

Типова форма № П-1

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держкомстату України
05.12.2008 № 489

НАКАЗ (РОЗПОРЯДЖЕННЯ) № 4568-к від «28» липня 2021 р. про прийняття на роботу

МОРОЗОВА АНАТОЛІЯ ЄВГЕНІЙОВИЧА

(прізвище, ім'я, по батькові)

Прийняти на роботу з «01» серпня 2021 р.

Табельний номер
0000000632

АДМІНІСТРАЦІЯ

назва структурного підрозділу

Менеджер (управитель) систем з інформаційної безпеки

умови прийняття на роботу

(необхідне відмітити позначкою ×)

- на конкурсній основі
- за умовами контракту до _____
у разі необхідності вказати дату (дд.мм.рррр.)

зі строком випробування 3 (три)
місяці

- на час виконання певної роботи
- на період відсутності основного
працівника
- із кадрового резерву

оклад (тарифна ставка)

2	2	9	0	0
---	---	---	---	---

 грн.

0	0
---	---

 коп.

умови роботи

(необхідне відмітити позначкою ×)

робота: основна за сумісництвом

умови праці (згідно з атестацією робочого місця):

тривалість робочого дня (тижня) 40 год. 00 хв..

тривалість робочого дня (тижня) при роботі з
неповним робочим часом _____ год.

Керівник підприємства
(установи, організації)

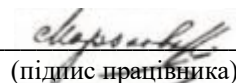


(підпис)

Ярмоленко Б.В.

(прізвище, ім'я, по батькові)

З наказом
(розпорядженням)
ознайомлений



(підпис працівника)

«01» серпня 2021 р.

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Додаток В

Наказ про припинення трудового договору ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Типова форма N П-4

Товариство з обмеженою відповідальністю "Ернст енд Янг Україна"

Найменування підприємства (установи, організації)

ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом Держкомстату України
від 5 грудня 2008 р. N 489

Код ЄДРПОУ	33306958
Дата складання	17.12.2021

НАКАЗ

№ 202-к

(РОЗПОРЯДЖЕННЯ)

про припинення трудового договору (контракту)

Звільнити 10 січня 2022 р.

Табельний номер
204

Тітова Надія Віталіївна

(прізвище, ім'я, по батькові)

Відділ з питань оподаткування та надання юридичних послуг

назва структурного підрозділу

Фахівець по роботі з клієнтами та з координації заходів

назва професії (посади), розряд, клас (категорія) кваліфікації

за власним бажанням, згідно ст. 38 КЗпП України

(причина звільнення)

заява Пакленюк Н.В. від 17.12.2021 р.

(підстави звільнення)

Виплатити грошову компенсацію за невикористану щорічну основну відпустку в кількості 10 (десять) календарних днів.

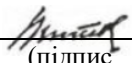
Керівник
підприємства


(підпис)

Богдан ЯРМОЛЕНКО

П. І. Б.

З наказом
(розпорядженням)


(підпис
працівника)

Надія ТІТОВА
17 грудня 2021 року

ознайомлений

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Додаток Д

Заява на надання відпустки ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Старшому менеджеру Відділу оподаткування
та консультування

ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Анастасії ВОЛОДСЬКІЙ

Спеціаліста із оподаткування та надання
юридичних послуг

Підрозділу надання юридичних послуг

Євгенії ШАПОВАЛОВОЇ



З А Я В А

Прошу Вас надати мені частину щорічної основної відпустки з «16» серпня 2022 по «18» лютого 2022 року.

«12» серпня 2022 року
(дата)



/ Євгенія ШАПОВАЛОВА

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Додаток Е

Заява на надання відпустки по догляду за дитиною ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Старшому менеджеру Відділу оподаткування
та консультування

ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Володській А.Г.

Спеціаліста із оподаткування та надання
юридичних послуг

Підрозділу надання юридичних послуг

Шаповалової Євгенії Володимирівни



З А Я В А

У зв'язку із потребою дитини в домашньому догляді прошу Вас надати мені відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку з «09» серпня 2021 по «08» лютого 2022 року.

Додаток: довідка ЛКК ТОВ «МЦ «Добробут-Поліклініка», що знаходиться за адресою 02140, м. Київ, вул. Мишуги, буд. 12, від «21» липня 2021 року № 109.

«05» серпня 2021 року
(дата)



/ Шаповалова Є.В.

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Додаток Ж

Наказ про надання відпустки ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

ТОВ «Ернст енд Янг Україна»
найменування підприємства (установи, організації)

Типова форма № П-3
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держкомстату України
05.12.2008 № 489

Код ЄДРПОУ	33306958
Дата складання	02.09.2021

НАКАЗ № 354-В (розпорядження) про надання відпустки

Табельний номер
0000000213

КАРПОВУ ОЛЕКСІЮ ГЕНАДІЙОВИЧУ

(прізвище, ім'я, по батькові)

Відділ обробки інформації

назва структурного підрозділу

Аналітик консолідованої інформації

назва професії (посади)

Щорічна основна

вид відпустки (щорічна основна, додаткова, навчальна, без збереження заробітної плати та ін.)

За період роботи з «02» березня 2020 р. по «01» березня 2021 р.

Період відпустки з «10» вересня 2021 р. по «23» вересня 2021 р.

на

1	4
---	---

 календарних дні (в)

Керуючий
партнер
(установи, організації)


підпис

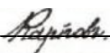
Богдан ЯРМОЛЕНКО
ПІБ

Керівник структурного підрозділу


підпис

Софія ЗАБОЛОТНА
ПІБ

З наказом (розпорядженням)
ознайомлений


підпис

«02» вересня 2021 р.

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Додаток 3

Платіжна відомість відділу обробки інформації «Ернст енд Янг Україна»

Платіжна відомість № N0000000327 від 22.08.2022 15:30:00

на перерахування заробітної плати працівникам

ТОВ "ЕРНСТ ЕНД ЯНГ УКРАЇНА"


платіжне доручення № 327/5 від "22" серпня 2022 р.

№ з/п	Прізвище, ім`я, по батькові	Рахунок в банку	Сума
1	Олійник Ілля Ігоревич	4859673219683270	10 718,57
2	Морозов Анатолій Євгенійович	4859867349236870	24 800,94
3	Класільк Валентина Сергіївна	4859648795823500	15 918,01
Разом:			51 437,52

Керуючий партнер

_____  **Богдан ЯРМОЛЕНКО**

Головний бухгалтер

_____  **Валентина ЧОРНА**

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Додаток К

Форма протоколу засідання комісії із соціального страхування для електронних лікарняних

ПРОТОКОЛ № 14
засідання комісії із соціального страхування /рішення уповноваженого/
ТОВ «Ерст енд Янг»
(назва підприємства, установи, організації)
від «25» жовтня 2021 року

Присутні на засіданні:

Голова комісії	П.І.Б.
Заступник голови	<u>Нікрон Марина Віталіївна</u>
Члени комісії:	<u>Качур Олександр Володимирович</u>
	<u>Клімушкіна Оксана Андіївна</u>
	<u>Вусики Володимир Володимирович</u>

Розглянувши звернення та документи про призначення матеріального забезпечення застрахованим особам, комісія (уповноважений) із соціального страхування вирішила:

1. Призначити допомогу:

1. По тимчасовій непрацездатності, вагітності та пологах

№ з/п	Номер страхового свідоцтва	Номер листка непрацездатності	Причина непрацездатності:	Період непрацездатності	Кількість днів, що підлягають оплаті	
					з	по
	П.І.Б.		Первинний - 1; Продовжений - 2		у т.ч. за рахунок коштів Фонду	Розмір допомоги (%)
			Тимчасова непрацездатність внаслідок захворювання або травми, що не пов'язані з нещасним випадком на виробництві – 1; вагітність і пологи – 2; необхідність догляду за хворою дитиною – 3; необхідність догляду за хворим членом сім'ї – 4; необхідність догляду за дитиною віком до трьох років або дитиною з інвалідністю віком до 18 років у разі хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за такою дитиною – 5; хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за такою дитиною – 5; карантин, встановлений відповідно до законодавства – 6;			

					протезування з поміщенням у стаціонар протезно-ортопедичного підприємства – 7; перебування у відділенні санаторно-курортного закладу – 8; тимчасове переведення застрахованої особи відповідно до медичного висновку на легшу, нижчеоплачувану роботу – 9; перебування в самоізоляції, обсервації під час дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 – 10; тимчасова непрацездатність внаслідок професійного захворювання – 11; тимчасова непрацездатність внаслідок нещасного випадку на виробництві - 12	1	10.10.2021	14.10.2021	5	0	100			
Разом												5	0	

2. На поховання

№ з/п	П.І.Б.	Номер страхового свідоцтва	Надані документи	Розмір допомоги

П. Відмовити в призначенні (припинити виплату) допомоги:

Вид допомоги	П.І.Б.	Номер страхового свідоцтва	Серія, номер листка непрацездатності	Період непрацездатності з - по	Кількість днів, що не підлягають оплаті	Дата, з якої припиняється виплата допомоги	Причини відмови в призначенні допомоги (припинення виплати)
1. По тимчасовій непрацездатності							
2. По вагітності та пологах							
3. На поховання			X	X	X	X	

Голова комісії
(уповноважений)
Заступник голови

Марина НІКРОН
Олександр КАЧУР

Члени комісії:

Оксана КЛІМУШКІНА
Володимир ВУСИКИ

П.І.Б.

Підпис

Додаток Л

Фінансова звітність ТОВ «Ернст енд Янг Україна» 2021 року

Форма № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)»

Додаток 1
до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку
1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"



Дата (рік, місяць, число) 2021/12/31

Підприємство ІСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЕРНСТ ЕНД ЯНГ" за ЄДРПОУ 33306

Територія Україна за КАТОПГ 803910000

Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю за КОПФГ 240

Діяльність у сфері бухгалтерського обліку й аудиту;

Вид економічної діяльності консультавання з питань оподаткування за КВЕД 69.20

Середня кількість працівників 221

Адреса, телефон вулиця Хрещатик, буд.19-А, ШЕВЧЕНКІВСЬКИЙ р-н, КИЇВ,01001

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знаку (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Зві-ту про сукупний дохід) (форма N 2), грошові показники якого наводяться в Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку v

за міжнародними стандартами фінансової звітності


Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня **2021р.**
Форма №1 Код за ДКУД 1801001

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи			
первісна вартість	1000	-	386
накопичена амортизація	1001	339	930
Незавершені капітальні інвестиції	1002	339	544
Основні засоби	1005	1 629	4 379
первісна вартість	1010	6 971	3 042
знос	1011	25 298	22 471
Інвестиційна нерухомість	1012	18 327	19 429
Довгострокові біологічні активи	1015	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:	1020	-	-
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	135	287
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Інші необоротні активи	1090	20 224	109 510
Усього за розділом I	1095	28 959	117 604


II. Оборотні активи			28362	27315
Запаси	1100			
Незавершене виробництво	1102		28 362	27 315
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125		52 786	31 118
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			5 512	4 765
за виданими авансами	1130			
з бюджетом	1135		–	–
у тому числі з податку на прибуток	1136		–	–
Інша поточна дебіторська заборгованість	1140		316	281
Інша поточна дебіторська заборгованість	1145		486	65
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155		795	563
Поточні фінансові інвестиції	1160		–	–
Гроші та їх еквіваленти	1165		115 527	87 691
Витрати майбутніх періодів	1170		3 200	746
Інші оборотні активи	1190		7 937	10 261
Усього за розділом II	1195		214 921	162 805
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		–	–
Баланс	1300		243 880	280 409
	Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
	1	2	3	4
I. Власний капітал			24	24
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400			
Капітал у дооцінках	1405		–	–
Додатковий капітал	1410		–	–
Резервний капітал	1415		–	–
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420		27 865	34 134
Неоплачений капітал	1425		(–) (–)
Вилучений капітал	1430		(–) (–)
Усього за розділом I	1495		27 889	34 158
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			–	–
Відстрочені податкові зобов'язання	1500			
Довгострокові кредити банків	1510		–	–
Інші довгострокові зобов'язання	1515		–	–
Довгострокові забезпечення	1520		–	–
Цільове фінансування	1525		–	–
Усього за розділом II	1595		–	–
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			–	–
Короткострокові кредити банків	1600			
Поточна кредиторська заборгованість за:			–	–
довгостроковими зобов'язаннями	1610			
товари, роботи, послуги	1615		27 634	43 258
розрахунками з бюджетом	1620		12 434	8 964
у тому числі з податку на прибуток	1621		140	462
розрахунками зі страхування	1625		–	–
розрахунками з оплати праці	1630		33 008	12 301

Кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	69 842	79 929
Кредиторська заборгованість за розрахунки з учасниками	1640	–	18 775
Поточні забезпечення	1660	14 355	–
Доходи майбутніх періодів	1665	–	–
Інші поточні зобов'язання	1690	58 717	83 024
Усього за розділом III	1695	215 991	246 251
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	–	–
Баланс	1900	243 880	280 409

Керуючий партнер

 _____ **Богдан ЯРМОЛЕНКО**

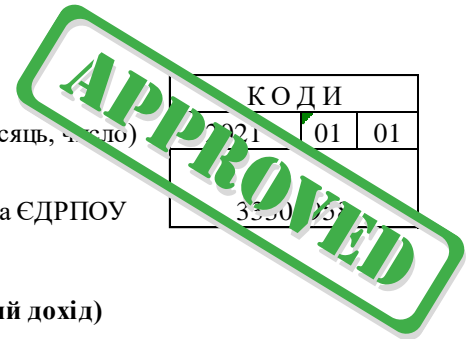
Головний бухгалтер

 _____ **Валентина ЧОРНА**

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Додаток М

Фінансова звітність ТОВ «Ернст енд Янг Україна» 2021 року Форма № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)»



Дата (рік, місяць, число) 2021 01 01

К О Д И

Підприємство ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЕРНСТ ЕНД ЯНГ УКРАЇНА" за ЄДРПОУ 33502577

(найменування)

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

за Рік 2021 р.

Форма №2

Код за ДКУД

1801003

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	442 874	434 758
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(428 689)	(363 615)
Валовий:	2090		
прибуток		14 185	71 143
збиток	2095	()	()
Інші операційні доходи	2120	64 035	24 380
Адміністративні витрати	2130	(59 300)	(55 888)
Витрати на збут	2150	(741)	(928)
Інші операційні витрати	2180	(19 362)	(37 717)
Фінансовий результат від операційної діяльності:	2190		
прибуток		–	990
збиток	2195	(1 183)	()
Дохід від участі в капіталі	2200	–	–
Інші фінансові доходи	2220	2 940	5 697
Інші доходи	2240	8 344	909
Фінансові витрати	2250	()	()
Втрати від участі в капіталі	2255	()	()
Інші витрати	2270	(2 188)	(2 845)

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	7 902	4 751
збиток	2295	()	()
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(1 633)	(1 219)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	–	–
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	6 290	3 532
збиток	2355	()	()

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	–	–
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	–	–
Накопичені курсові різниці	2410	–	–
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	–	–
Інший сукупний дохід	2445	–	–
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	–	–
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	–	–
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	–	–
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	6 269	3 532

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2 500	778	1 899
Витрати на оплату праці	2 505	240 125	206 114
Відрахування на соціальні заходи	2 510	23 172	20 949
Амортизація	2 515	5 118	3 605
Інші операційні витрати	2 520	255 205	191 326
Разом	2 550	524 398	423 893

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	–	–
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	–	–
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	–	–
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	–	–
Дивіденди на одну просту акцію	2650	–	–

Керуючий партнер

 _____ **Богдан ЯРМОЛЕНКО**

Головний бухгалтер

 _____ **Валентина ЧОРНА**

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ерст енд Янг Україна»

Додаток Н

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників, звіту з праці (ф. 1-ПВ) за I квартал 2022 року на основі інформації «Ернст енд Янг Україна»

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників		
(тис. грн (з одним десятковим знаком))		
Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	І
Фонд оплати праці штатних працівників, усього	5010	4306,2
Фонд основної заробітної плати	5020	3024,2
Фонд додаткової заробітної плати	5030	1092,8
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	5040	3,2
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	523,5
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	18,1
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	0,0
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	189,2
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	4,2
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	0,7
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	0

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Додаток П

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників, звіту з праці (ф. 1-ПВ) за II квартал 2022 року на основі інформації «Ернст енд Янг Україна»

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників		
(тис. грн (з одним десятковим знаком))		
Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього	5010	7397,0
Фонд основної заробітної плати	5020	2930,5
Фонд додаткової заробітної плати	5030	2357,2
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	5040	0
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	1020,9
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	17,1
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	0
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	2109,3
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	1493,7
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	0
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	0

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

Додаток Р

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників, звіту з праці (ф. 1-ПВ) за III квартал 2022 року на основі інформації «Ернст енд Янг Україна»

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників		
(тис. грн (з одним десятковим знаком))		
Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	І
Фонд оплати праці штатних працівників, усього	5010	10200,2
Фонд основної заробітної плати	5020	2810,1
Фонд додаткової заробітної плати	5030	2500,4
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	5040	0
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	999,5
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	0
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	0
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	4889,7
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	1449,0
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	0
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	0

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Ернст енд Янг Україна»

метадані

Заголовок

Методика та організація обліку заробітної плати та аналіз формування фонду оплати праці

Автор

Ярошенко Марія Олександрівна

Науковий керівник

д.е.н., професор Гнилицька Л.В.

підрозділ

кафедра бухгалтерського обліку та консалтингу

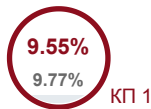
Перелік можливих спроб маніпуляцій з текстом

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про **МОЖЛИВІ** маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		16
Інтервали		0
Мікропробіли		0
Білі знаки		0
Парафрази (SmartMarks)		44

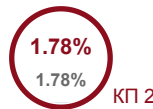
Обсяг знайдених подібностей

Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



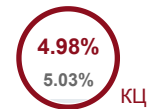
25

Довжина фрази для коефіцієнта подібності 2



18218

Кількість слів



136869

Кількість символів

Подібності за списком джерел

Прокручіть список та аналізуйте, особливо, фрагменти, які перевищують КП 2 (позначено жирним шрифтом). Скористайтеся посиланням "Позначити фрагмент" та перегляньте, чи є вони короткими фразами, розкиданими в документі (випадкові схожості), численними короткими фразами поруч з іншими (мозаїчний плагіат) або великими фрагментами без зазначення джерела (прямий плагіат).

10 найдовших фраз

Колір тексту

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ)	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)	
1	https://wvp.tax.gov.ua/media-ark/news-ark/556593.html	137	0.75 %
2	https://taxlink.ua/ua/print/international_normative_acts/557/	47	0.26 %
3	https://knowledge.allbest.ru/economy/3c0b65625b3bc68a5c43a88521216d37_0.html	41	0.23 %

**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE**

**НАУКА, ОСВІТА, ТЕХНОЛОГІЇ, ІННОВАЦІЇ:
ТЕНДЕНЦІЇ, ВИКЛИКИ, ПЕРСПЕКТИВИ**

**SCIENCE, EDUCATION, TECHNOLOGY, INNOVATION:
TRENDS, CHALLENGES, PROSPECTS**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**

**Частина 2
Part 2**



**22 листопада 2021 р.
November 22, 2021**

**м. Полтава, Україна
Poltava, Ukraine**





**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL
CONFERENCE**

**НАУКА, ОСВІТА, ТЕХНОЛОГІЇ, ІННОВАЦІЇ:
ТЕНДЕНЦІЇ, ВИКЛИКИ, ПЕРСПЕКТИВИ**

**SCIENCE, EDUCATION, TECHNOLOGY,
INNOVATION: TRENDS, CHALLENGES,
PROSPECTS**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**

**Частина 2
Part 2**

**22 листопада 2021 р.
November 22, 2021**

**м. Полтава, Україна
Poltava, Ukraine**



<i>Боричко Н. Р.</i> СТРАТЕГІЇ ПЕРЕКЛАДУ СУЧАСНОЇ АНГЛОМОВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ РЕКЛАМИ.....	28
СЕКЦІЯ 14. АРХІТЕКТУРА ТА МИСТЕЦТВОЗНАВСТВО SECTION 14. ARCHITECTURE AND ART HISTORY	29
<i>Пилипко О. А., Третяк Ю. В.</i> ТЕОРЕТИЧНІ Й ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ДИЗАЙНУ МОДУЛЬНИХ ШВИДКОСПОРУДЖУВАНИХ БУДІВЕЛЬ	29
СЕКЦІЯ 15. ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ SECTION 15. ECONOMIC SCIENCES	30
<i>Бояринова К. О., Копча Е. І.</i> ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОЇ БАЗИ ВИРОБНИЦТВА	30
<i>Грамашович Ю. В., Кравчук Ю. О.</i> СУТНІСТЬ МАРКЕТИНГОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ ВПЛИВУ НА ПОВЕДІНКУ СПОЖИВАЧІВ	31
<i>Грамашович Ю. В., Півхлопко Д. Р.</i> ОСНОВІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНИХ ЧИННИКІВ НА ПОВЕДІНКУ СПОЖИВАЧІВ.....	33
<i>Жигалкевич Ж. М., Нечитайло М. І.</i> ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	35
<i>Лиско О. В., Мельник Т. А., Демидюк О. М.</i> УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВА	36
<i>Польова О. Л.</i> СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ	38
<i>Спіченко Л. В.</i> КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО РОЗРОБКИ ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА.....	40
<i>Польова О. Л.</i> МІЖБЮДЖЕТНІ ВІДНОСИНИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ.....	41
<i>Ярошенко М. О.</i> АНАЛІТИКА ЗМІН НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗРАХУНКУ СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.....	43
СЕКЦІЯ 16. ВЕТЕРИНАРНІ НАУКИ SECTION 16. VETERINARY SCIENCES	44
<i>Карпенко О. А.</i> АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОБЛЕМИ ЗАХВОРЮВАННЯ НА ЛЯМБЛІОЗ	44

УДК 657

Ярошенко М. О.

студентка ф-ту ОПМ, 5 курсу,
спец. 071 «Облік і оподаткування»,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

Науковий керівник:

Бірюк О. Г.

к. е. н., доцент,
професор кафедри бухгалтерського
обліку та консалтингу
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

АНАЛІТИКА ЗМІН НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗРАХУНКУ СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Заробітна плата є – важливим важелем впливу на здійснення та успішне ведення господарської діяльності підприємства. Наразі її склад формується із основної, додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Разом із тим, розрахунок середньої заробітної плати (далі – середньої) приймає участь у багатьох видах нарахувань, що пов'язані з оплатою праці, а тому відіграє суттєву роль у розмірі виплат працівникам. Цей інструмент впливає на такі величини як відпускні, лікарняні, розрахунки за відрядженням і навіть оплату за роботу у вихідні та святкові дні.

Проблемою для багатьох бухгалтерів у всі часи лишається використання економічних показників для коректного підбору елементів та правильного здійснення розрахунку.

Зокрема, визначення середньої регламентовано низкою законодавчих актів, одним з яких є – Порядок № 100 [1], що наразі оновлено.

Тому проведення дослідження відмінностей між попереднім законодавством та оновленням до нього може допомогти правильно провести обчислення і коректно виплатити суму працівникові.

Другим, але не менш важливим слід зазначити перелік компонентів для включення їх у розрахунок.

Відповідно цього пункту, загальні положення лишаються незмінними: до уваги береться дохід робітника за відпрацьований на конкретному поточному підприємстві період та дні розрахункового періоду у співвідношенні першого до другого. Надалі суму середньої множать на кількість днів періоду, за який нараховують лікарняні/ відпускні/ виплати за відрядження/ тощо.

Третім ступенем стає включення окремих видів фінансових та часових величин до процесу розрахунку. І тут вже можна зазначити такі зміни як:

1) залучення премій, що нараховані за попередні місяці, в розрахунок з місяця нарахування;

2) віднесення премій в еквіваленті до місяців розрахункового періоду, в які вона включалась;

3) оновлення розрахунку премій у форматі добутку суми премії, що нараховано за окремий місяць і кількості днів, які були відпрацьовані співробітником у місяці із подальшим діленням на кількість відпрацьованих робочих днів, за які нараховано цю премію.

Більш наочно і оглядова можна передивитися зміни нижче, представлені у форматі таблиці 1.

Отже, порядок включення премій зазнав непростих змін і потребує додаткових пояснень, створюючи питання при проведенні розрахунків. Нововведення передбачають єдиний порядок включення усіх видів премій і особливий порядок визначення величини премії, що бере участь у розрахунку.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика взаємодії з премією у розрізі розрахунку середньої заробітної плати на основі змін у Порядку № 100 від 04.09.2021 року

Пункт змін	Попередня редакція Порядку № 100, з 12.12.2020 р. по 03.09.2021 р.	Поточна редакція Порядку № 100, з 04.09.2021 р.
Виокремлення премій	Суми заробітної плати враховуються в тому місяці, за який їх нарахували	Суми заробітної плати, окрім премій та заохочувальних виплат враховуються в тому місяці, за який їх нарахували
Включення премій до розрахунку	Додається до заробітку кожного місяця у розрахунковому періоді, який відповідає кількості відпрацьованих робочих днів періоду	Додається та частина, яка формується за рахунок ділення величини премії на кількість відпрацьованих робочих днів у періоді, за який вони(дні) нараховані
Залучення величин премій різних видів	Премії за період окремого місяця враховувались у місяць, за який вони нараховані	Усі види премій та заохочувальних виплат починають включатись у період місяця, в якому їх нарахували, не зважаючи на які місяці і на скільки цих місяців проведено нарахування
	Премії за два і більше місяців попадають у частині, що пропорційна відпрацьованому часу у відповідних місяцях розрахункового періоду	
Порядок визначення суми премії	Пропорційне ділення суми на кількість місяців у періоді із врахуванням пропорційного ділення за аналітикою по відпрацьованим робочим дням у періоді	Сума премії, що входить до відповідного місяця розраховується через ділення всієї суми премії на кількість відпрацьованих робочих днів періоду і, потім, множення цього результату на відпрацьовані дні кожного відповідного місяця, що припадають на розрахунковий період

Узагальнено автором на основі [1]

Але варто звернути увагу на плюси - попри складність змін розрахунок середньої із включенням премій саме цим способом дозволяє бухгалтерові у майбутньому уникнути перерахунків.

Список літератури

1. Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100. Дата оновлення: 01.09.2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (дата звернення 25.11.2021)
2. Лист Міністерства економіки «Щодо застосування положень Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 10.09.2021 р. № 4711-06/45145-07

**СЕКЦІЯ 16
SECTION 16**



**ВЕТЕРИНАРНІ НАУКИ
VETERINARY SCIENCES**

Карпенко О. А.
студентка 5 курсу
Національного університету біоресурсів
та природокористування України

АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОБЛЕМИ ЗАХВОРЮВАННЯ НА ЛЯМБЛІОЗ

Лямбліоз або жіардіаз (Lambliosis, Giardiasis) – зооантропонозне протозойне захворювання, яке виникає через паразитування найпростіших з переважним функціональним порушенням відділів тонкої кишки, також супроводжується в деяких випадках алергійними й неврологічними симптомами. [2] Відносять до групи «забутих хвороб».

Лямбліозна інфекція поширена у всьому світі, особливо в областях з поганими санітарними умовами. На основі звіту Європейської системи спостереження (TESSy) у 2017

**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE**

**СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ЕКОНОМІКИ, ОБЛІКУ, ФІНАНСІВ ТА ПРАВА**

**MODERN CHALLENGES AND CURRENT PROBLEMS OF
ECONOMY, ACCOUNTING, FINANCE AND LAW**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**

**Частина 1
Part 1**



**1 грудня 2021 р.
December 1, 2021**

**м. Полтава, Україна
Poltava, Ukraine**





**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL
CONFERENCE**

**СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА АКТУАЛЬНІ
ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ, ОБЛІКУ,
ФІНАНСІВ ТА ПРАВА**

**MODERN CHALLENGES AND CURRENT
PROBLEMS OF ECONOMY, ACCOUNTING,
FINANCE AND LAW**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**

**Частина 1
Part 1**

**1 грудня 2021 р.
December 1, 2021**

**м. Полтава, Україна
Poltava, Ukraine**



**ЗМІСТ
CONTENTS**

СЕКЦІЯ 1. СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ SECTION 1. WORLD AGRICULTURE AND INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS.....	6
<i>Василець А. М., Сорокіна М. К., Слоква М. Г.</i> ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА СВІТОВИЙ РИНОК КАВИ ТА ЧАЮ	6
<i>Григорова-Беренда Л. І., Діланян А. Х.</i> СУЧАСНИЙ ІНТЕГРАЦІЙНИЙ ТРЕК ВІРМЕНІЇ В ЄАЕС.....	7
<i>Мацун О. В.</i> СПІВПРАЦЯ УКРАЇНИ ТА ЄС У СФЕРІ ТОВАРІВ ВІЙСЬКОВОГО ПРИЗНАЧЕННЯ.....	9
<i>Naumova M. A., Stepaniuk V. L.</i> THE IMPACT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON THE DEVELOPMENT OF THE WORLD ECONOMY	11
<i>Шишпанова Н. О., Радько Д. Р.</i> ОСНОВНІ СТРУКТУРНІ ЗМІНИ У МІЖНАРОДНІЙ ТОРГІВЛІ ТА ПРИЧИНИ ЇХ ВИНИКНЕННЯ	12
СЕКЦІЯ 2. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНОЮ ЕКОНОМІКОЮ SECTION 2. ECONOMICS AND MANAGEMENT OF THE NATIONAL ECONOMY.....	14
<i>Горбатюк А. О., Микитюк І. С.</i> КАЗНАЧЕЙСЬКЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО БОРГУ УКРАЇНИ.....	14
<i>Гуменюк Р. В., Фасолько Т. М.</i> ІННОВАЦІЙНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ.....	16
<i>Стоцька Д. В.</i> ПРОБЛЕМА ТІНЬОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ	17
СЕКЦІЯ 3. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ SECTION 3. ECONOMICS AND MANAGEMENT OF ENTERPRISES.....	19
<i>Гончаренко М. Л.</i> ПРОБЛЕМИ ПІДТРИМКИ РИНКОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ	19
<i>Ярошенко М. О.</i> ЩОДО ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ ВПРОВАДЖЕННЯ Е-ЛІКАРНЯНИХ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	20
<i>Дудка А. А.</i> КОНКУРЕНЦІЯ ПРОТИ МОНОПОЛІЇ.....	23

До того ж, для забезпечення успішності реалізації ринкової стратегії підприємству бажано звернутись до трьох сфер.

Перша сфера зорієнтована на вибір певного сегменту ринку для охоплення максимальної більшості споживачів, що потребує масштабних маркетингових та рекламних заходів. Якщо пропозиція підприємства в даний період часу збігається з можливостями і вподобаннями споживачів, бізнес стрімко набирає обертів, підвищуючи реалізаційні обсяги виробника. Друга сфера пов'язана зі зниженням витрат на виробництво. Тому, щоб не втратити позиції підприємства на ринку, необхідно якісно вдосконалювати виробництво без підвищення цін на продукцію. Третя сфера спрямовує виробника на завоювання лідерства на ринку, спеціалізуючись на виробництві одного певного продукту.

На наш погляд, суттєвою проблемою вітчизняних підприємств зараз є характерна орієнтація виключно на виробництво та збут продукції, тоді як дослідженню цільового ринку і вивченню потреб споживачів приділяється істотно менше уваги. Тому при прийнятті управлінських рішень слід зосереджуватись на активних діях стосовно споживачів, обліку розмірів та структури ринку, своєчасному реагуванні на зміни ринку, коригуванні показників продукції з урахуванням ринкових тенденцій. Темпи зростання ринкового впливу підприємства повинні бути стабільними, що передбачає одночасне розширення з ринком, потрібно прагнути підтримувати конкурентоспроможність з одночасним виходом за точку безбитковості та підвищенням результативних фінансових показників виробничої діяльності.

Список літератури

1. Маркетинг : навч. посіб. / [А. О. Старостіна, В. А. Кравченко, О. Ю. Пригара та ін.]. Київ, 2018. 216 с.
2. Сумець О.М. Стратегічний менеджмент : підручник. Харків, 2021. 208 с.
3. Гулик Т. В. , Крюк В. В. Сутність поняття ринкової стратегії та її місце в системі міжнародного маркетингу. *Економіка і суспільство*. 2018. №19. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr/54.pdf.

УДК 657

Ярошенко М. О.

магістр ф-ту ОПМ, 5 курсу,
спец. 071 «Облік і оподаткування»,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

Науковий керівник:

Бірюк О. Г.

к. е. н., доцент,
професор кафедри бухгалтерського
обліку та консалтингу
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

ЩОДО ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ ВПРОВАДЖЕННЯ Е-ЛІКАРНЯНИХ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В сучасному ритмі життя процес запровадження цифрових технологій має суттєвий вплив майже на всі сфери діяльності держави і підприємства. Сьогодні серед бухгалтерів-практиків проблемним є питання щодо впровадження, застосування та використання е-лікарняних, які є підставою для нарахування страхових виплат.

Застосування е-лікарняних в онлайн-форматі призвело до ускладнень при їх використанні та при організації прийняття документу в обліку на підприємстві.

Цільова модель формування та отримання е-лікарняних була затверджена на законодавчому рівні Наказом № 1066 [2] згідно з яким, створений лікарем медичний висновок повинен бути завантажений до Реєстру Пенсійного фонду. Після чого е-лікарняний стає доступним для моніторингу в кабінеті страхувальника та застрахованої особи на інтернет порталі електронних послуг.

Паперовий та електронний (он-лайн) формат лікарняних мають цілу низку типових характерних відмінностей (табл. 1).

Таблиця 1

**Порівняльна характеристика форм
паперових та електронних лікарняних**

Ознака для порівняння	Паперова форма лікарняних	Електронна форма лікарняних
Наявність номера та серії	Номер та серія наявні	Серія відсутня, номер має інформативне значення, окрім ідентифікаційного
Причина непрацездатності	Є можливість підкреслити одну з запропонованих за старим кодуванням із зазначенням самої цифри коду	Причина прописується повністю без зазначення відповідного коду, але зазначається у частині номеру листка непрацездатності за новими кодами
Визначення первинності та вторинності	Є можливість підкреслили необхідний варіант	Немає, але визначення можливе, якщо лікарняні мають однакове числове значення у номері випадку непрацездатності, що, надалі, зазначається як окремо, так і в частині номеру лікарняного
Діагноз працівника	Відсутня інформація	Відсутня інформація
Інформація про продовження	Якщо працівник опісля усіх періодів продовжує хворіти є позначка на подовження лікарняного	Відсутня інформація
Статус	Закриттям лікарняного вважається отримання компанією паперової версії, що стає підставою нарахування страхових виплат	Має різні статуси, зокрема серед «закритий» та «готовий до сплати» - лише другий стає підставою для проведення за ним нарахувань, перший – лише підтверджує неявку працівника Для лікарняного із причиною непрацездатності «вагітність та пологи» підставою вважається навіть е-лікарняний із статусом «відкритий»
Додаткові приписи	Зворотня сторона заповнюється із зазначенням % за трудовий стаж роботи, відповідальних за підписання осіб, тощо	Включає у себе категорію медичного висновку, дати і види порушень режиму лікування, побічні обставини під час періоду непрацездатності

Дані табл. 1 свідчать, що оформлення лікарняних в онлайн форматі призводять, з одного боку, до раціональної організації отримання інформації про тимчасову непрацездатність співробітників, з іншого - до ускладнення організації оформлення та обробки даних за е-лікарняними.

В результаті дослідження були встановлені наступні проблемні питання щодо використання та застосування електронних лікарняних на підприємстві.

По-перше, у випадку подовження листка непрацездатності при використанні електронного варіанту треба відкривати новий документ (при використанні паперового варіанту була передбачена можливість прописати період продовження лікарняного у додаткові строки вже відкритого). Саме відкриття нового лікарняного листка непрацездатності при його продовженні в он-лайн форматі призводить до проблем його ідентифікації. Тому, щоб уникнути зазначених проблем, на законодавчому рівні рекомендовано відслідковувати однакові номери випадків непрацездатності та дати періодів лікарняних із їх подальшим співставленням та ранжуванням.

По друге, враховуючи, що лікар має вносити інформацію щодо найменування підприємства, де працює робітник, та ПІН підприємства згідно Єдиного державного реєстру, у підприємства виникає необхідність інформувати співробітників (трудоий колектив) про повну назву і податковий номер підприємства. При цьому залишилася умова, що працівник має повідомляти працедавця про відкриття е-лікарняного, так само, як це було із паперовим варіантом. В цьому випадку оперативність отриманої інформації буде мати вплив на оптимізацію роботи з таким видом облікової інформації.

Додаткове проблемне питання виникає при використанні е-лікарняного сумісниками, для яких, відповідно до Закону № 1105, підставою отримання матеріального забезпечення є завірена печаткою та підписом роботодавця копія листка непрацездатності. У цьому випадку роботодавець повинен мати в документообігу як он-лайн форму лікарняного, так і його роздрукований варіант, що повертає підприємство до використання паперових форм.

При цьому слід зауважити, що на законодавчому рівні зазначені зміни відбулися не за всіма пов'язаними нормативно-правовими документами. Так супроводжуюча документація за страховими виплатами на основі листків непрацездатності (Заява-розрахунок ФСС, Протокол та Додаток 2 до нього) затверджені у старій формі і містять перелік не актуальних кодів.

Також слід зазначити, що для отримання матеріального фінансування треба оформлювати окремо пакет документів для паперових та окремо для електронних листків непрацездатності, що ускладнює документообіг на підприємстві. Для раціональної організації документообігу е-лікарняних на підприємстві необхідне чітке їх регулювання обігу та використання на законодавчому рівні.

Правильна організація використання системи оформлення е-лікарняних і їх отримання, дасть низку переваг як для працівника, так і роботодавця, а саме оптимізацію доступу роботодавця до моніторингу стану непрацездатності, зменшенню корупційних ризиків видачі підробок листків непрацездатності, спрощення отримання страхових виплат. Все це буде мати вплив на формування позитивної динаміки в розрізі збільшення оперативності обігу інформації про непрацездатність, планування робочого процесу без простоїв та ін.

Список літератури

1. Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 року № 100. Дата оновлення: 01.09.2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (дата звернення 25.11.2021)

2. Деякі питання формування медичних висновків про тимчасову непрацездатність та проведення їхньої перевірки, затверджені наказом МОЗ України від 01.06.2021 № 1066. Дата оновлення: 28.09.2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0728-21#Text> (дата звернення 25.11.2021)

3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. Дата оновлення: 15.07.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення 25.11.2021)